

УДК 331.103

Губарева Е.А.

Студент магистратуры

Евсеев Д.П.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В., к.э.н.

профессор кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье рассмотрены основные направления совершенствования системы управления персоналом. Дана характеристика основных направлений повышения эффективности управления персоналом. Обоснована актуальность темы исследования и сделаны выводы.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, эффективность, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Gubareva E.A.

Graduate student

Evseev D.P.

Graduate student

Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

Abstract: The article discusses the main directions of improving the personnel management system. The characteristic of the main directions of increasing the efficiency of personnel management is given. The relevance of the research topic is substantiated and conclusions are drawn.

Key words: personnel, personnel management, efficiency, labor resources, human resources.

Совершенствование механизма кадрового менеджмента современного предприятия предусматривает разработку направлений по более эффективному управлению трудовыми ресурсами, в том числе за счет обеспечения сбалансированности структуры персонала и результативного использования рабочей силы, задействованной в основном производстве.

В контексте управления персоналом, одним из основных методов является профессиональное движение, то есть переход к новой специальности в пределах прежней профессии, либо же овладение новой профессией. Необходимость данного перехода обусловлена как развитием техники и технологии, так и различными нововведениями в области организации производства. Необходимо сделать акцент на ротации персонала, произошедшей в результате повышения уровня владения ключевыми компетенциями.

Расширение функций персонала тоже можно рассматривать, как один из эффективных видов движения кадров, продиктованный с одной стороны профессиональным ростом сотрудников, а с другой стороны формированием подходящих организационных и материальных условий для дальнейшего расширения зоны трудовой деятельности. Расширение трудовых функций предусматривает как совмещение смежных профессий, так и организацию многостаночного обслуживания, способствующих повышению эффективности деятельности компании [1].

Рассмотрим использование профессионального движения сотрудников организации в контексте повышения эффективности системы управления персоналом.

Необходимо учитывать, что задача оптимизации системы управления трудовыми ресурсами на предприятии не может быть эффективно решена без предварительного совершенствования общей системы управления организацией. Для этой цели необходимо определить основные направления, перечень которых представлен на рисунке 1.

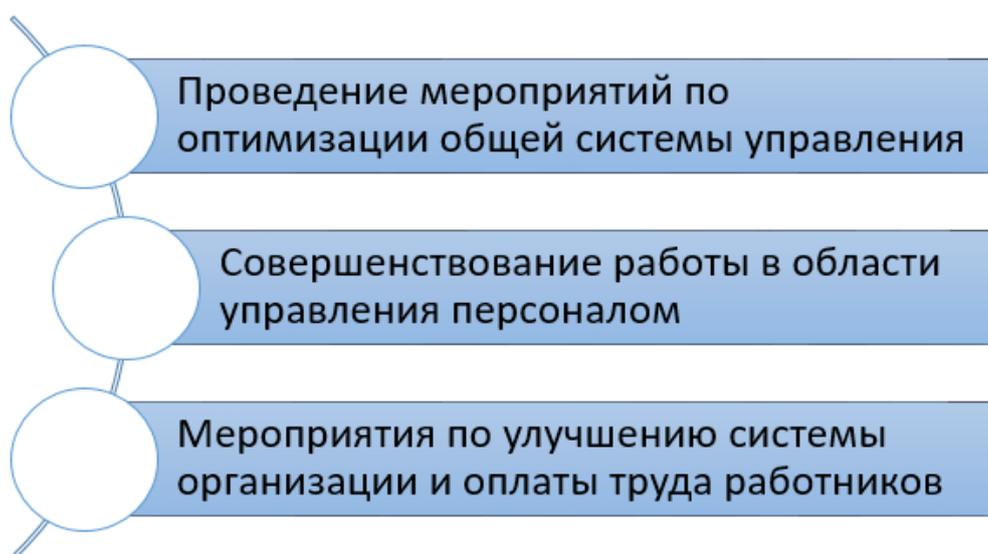


Рисунок 1 – Основные направления совершенствования системы управления персоналом

Анализ практики реализации мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом позволяет сделать следующие выводы:

– целесообразно привлечь к процессу оптимизации внешних консультантов, то есть необходим взгляд на кадровую ситуацию со стороны, когда специалисты не трудоустроены в компании,

соответственно не связаны какими-либо обязательствами с другими сотрудниками компании;

– привлечение только штатных сотрудников организации для выполнения указанных видов работ в области управления персоналом не позволит обеспечить получение желаемого результата в полном объеме [2].

Для внедрения на предприятии могут быть предложены следующие мероприятия по оптимизации системы организации, оплаты и стимулирования труда сотрудников компании:

1. Реализация разъяснительно-информационных мероприятий с целью доведения до работников предприятия следующих аспектов:

- стратегические цели и задачи предприятия;
- механизм формирования уровня оплаты труда и способы ее увеличения;
- место и роль различных видов материальных и нематериальных стимулов в повышении эффективности деятельности сотрудников компании.

2. Разработка и внедрение гибкой системы стимулирования труда, предусматривающей выделение определённого объема денежных средств на развитие нематериальных форм мотивации персонала.

3. Разработка корпоративной культуры предприятия, основанной на балансе потребностей персонала и стратегических задач компании.

Характеристика основных направлений повышения эффективности управления персоналом представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Характеристика основных направлений повышения эффективности управления персоналом

№	Направление повышения эффективности	Ресурсы и способы повышения
1	2	3
1	Структура персонала: численность, квалификационная и возрастная структура, категории работников по полу, стажу работы в компании, потенциалу развития управленческих навыков, статусу в подразделениях	Постоянные и переменные данные учета и анализа структуры персонала, информация о результатах обучения, деловая оценка персонала
2	Структура развития персонала	Планирование потребности в персонале, замещения вакансий, мероприятия по развитию персонала
3	Организационная структура: формальная иерархия и неформальные структурные группы	Схемы организационных структур, диаграммы выполнения функций и коммуникационных связей, опросы сотрудников и руководителей
4	Организация труда: расстановка персонала, рабочие места и их взаимосвязи	План должностей и рабочих мест (штатное расписание), описание работ и должностей (должностные инструкции), диагностика рабочих мест, опросы сотрудников
5	Культура управления: стиль руководства, социально - психологический климат, удовлетворенность трудом	Методы социальных исследований, работа с высвобождаемыми сотрудниками
6	Мотивационные установки	Опросы сотрудников, групповые дискуссии, анализ применения теорий мотивации

Рассматривая направления повышения эффективности управления персоналом, следует уделить особое внимание социальным аспектам кадрового менеджмента. Одной из основных задач современного HR-менеджера является удержание квалифицированных сотрудников в

компании и развитие трудового потенциала других работников. Для этого необходимо создать такую рабочую атмосферу в трудовом коллективе, чтобы сотрудник комфортно ощущал себя, придя, на работу. Этому может способствовать создание зоны отдыха на предприятии, которая позволит работникам организации комфортно провести свой обеденный перерыв и в целом окажет положительный эффект на эмоциональное состояние персонала.

К сожалению, наличие одних комфортных условий труда не позволит повысить эффективность деятельности персонала. Особая роль в данном процессе отводится методам материального стимулирования труда.

В компании должны быть созданы условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования имеющихся трудовых ресурсов. Необходимо разработать систему оплаты труда, которая не была бы ограничена только минимальными и максимальными размерами оплаты труда конкретного работника, но и учитывала бы результаты совместной работы всех членов трудового коллектива. Для отдельных категорий сотрудников оправдано установление градаций в оплате труда, стимулирующих персонала выполнять свою работу на более качественном уровне.

Необходимо, чтобы оплата труда сотрудников организации осуществлялась в полном соответствии с их трудовым вкладом в конечные результаты работы всего трудового коллектива [3].

Контрактные оклады руководителям и специалистам в течение года необходимо пересматривать, они могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения, в том числе и по результатам работы подчинённых сотрудников.

Необходимо понимать, что стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и

поддерживать высокий профессиональный уровень, за который им платят достойную заработную плату. Цель стимулирования не просто побудить сотрудника компании работать, а побудить его делать это на порядок лучше того, что обусловлено его трудовыми отношениями. Эта цель может быть обеспечена только при системном подходе и стимулировании труда и управления персоналом в целом.

В результате реализации указанных мероприятий на практике возможны определенные улучшения в деятельности по управлению персоналом современного предприятия (рисунок 2).

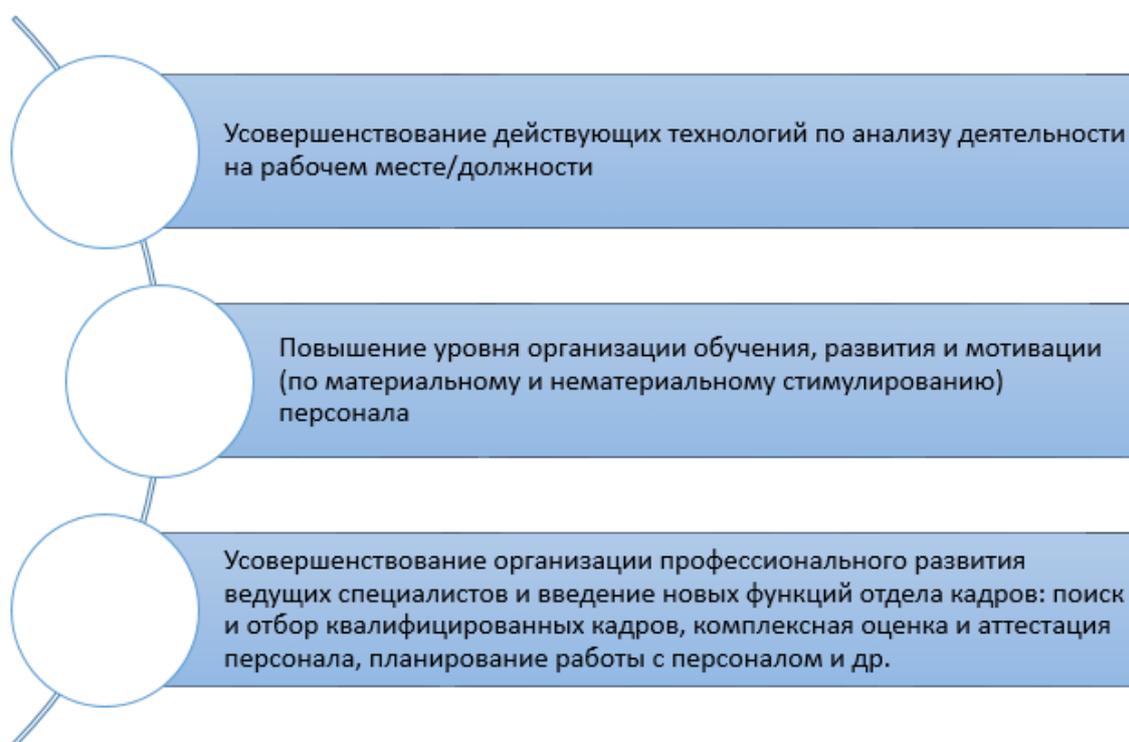


Рисунок 2 – Положительные аспекты по внедрению мероприятий в области управления персоналом

В заключении необходимо отметить, что управление персоналом на различных предприятиях региона должно предусматривать разработку и внедрение мер по повышению эффективности труда сотрудников на

основе постоянного технического и организационного совершенствования компании. В социальном аспекте перемены в кадровом менеджменте должны быть направлены на максимальное использование и развитие компетенций работников организации, а также на формирование благоприятной атмосферы в трудовом коллективе. Эти экономические и социальные цели тесно взаимосвязаны между собой и направлены на развитие современного предприятия в том числе за счет повышения эффективности механизмов кадрового менеджмента.

Использованные источники:

1. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации / С. В. Колесникова. // Вопросы экономики и управления. - 2018. - № 5 (7). - С. 153-154. - URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/44/1373/> (дата обращения: 06.01.2021).

2. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016.- 688 с.

3. Крук Е.Е. Современные мотивационные механизмы управления персоналом [Электронный ресурс]// Экономика и управление. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-motivatsionnye-mehanizmu-upravleniya-personalom> (дата обращения: 13.01.2021).