Слисева С.А., Смелик А.С.
*РЭУ им. Плеханова
Краснодар, Россия*

doi: 10.18411/lj2016-5-3-17

Совершенствование системы управления персоналом

Исследование методических основ управления персоналом показало, что:

1) Исследование методических подходов к управлению персоналом которое показало, что экономические методы управления оказывают сильное, но косвенное воздействие на систему производства и не охватывают всех сторон деятельности управляемого объекта. При позитивном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и высокой прибыли. При неправильном их применении (их игнорировании или пренебрежении ими) можно ожидать низких или негативных результатов (убытки, затоваривание, неплатежи, забастовки, банкротство).

2) Социально-психологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

3) Организационно-административные методы управления – мощный рычаг достижения результатов поставленных целей и задач в случаях, когда нужно подчинить коллектив и направить его на решение конкретных задач управления. Идеальное условие их эффективности - высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без значительных искажений реализуются нижестоящими

звеньями. Эти методы особенно актуальны в больших многоуровневых системах управления, к которым относятся крупные предприятия.

Прикладной частью исследования являлась деятельность в области управления персоналом на примере ООО «Компания «Бизнес-ЮГ».

Проведен анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности использования рабочего времени. В качестве показателей для анализа использовались (среднесписочная численность работников; категории работников; профессиональный и квалификационный уровень сотрудников, стаж и др).

Как показало исследование, в организации разработаны инструкции, в которых подробно отражены функции отдела, обязанности персонала. Однако отсутствуют методические наработки в отношении уровня квалификации и образовании управленческого персонала, требуемых навыках к той или иной должности, хотя работа на предприятии требует высокой квалификации специалистов и сотрудников.

Вторым отрицательным моментом в деятельности ООО «Компания «Бизнес-ЮГ» является не эффективность применения экономических методов управления персоналом.

Для решения выявленных проблем в системе управления персоналом ООО «Компания «Бизнес-ЮГ» предложено:

1) Внедрение анализа профессиональной компетенции как инструмента управления персоналом, что позволит напрямую связать организацию управления человеческими ресурсами с бизнес-целями хозяйствующего субъектами как в текущем периоде, так и в перспективе и обеспечивает согласованность функционирования всех структурных подразделений.

Реализацию профессиональных компетенций сотрудников на различных этапах карьерной истории управленческого персонала предложено осуществлять посредством построения модели жизненного цикла наемных работников. Практическое применение модели жизненного цикла организации

на предприятии ООО «Компания «Бизнес-ЮГ» поможет определить степень востребованности и особенности содержания анализ использования управленческого персонала.

2) Вторым направлением повышения эффективности работы предприятия ООО «Компания Бизнес-ЮГ» является совершенствование экономических методов оценки системы менеджмента персоналом. Для оценки эффективности персонала предложена следующая система показателей, состоящая из 2 групп:

а) первая группа включает показатели анализа качества образовательного уровня персонала и равномерности повышения квалификации персонала;

б) вторая группа включает показатели оценки эффективности управления персоналом в организации, учитывающие эффекты, возникающие при увеличении производительности труда, снижении текучести кадров и при обучении персонала с последующим совмещением нескольких профессий.

Для оценки эффективности применяемых методов управления персоналом следует проводить количественную и качественную оценку эффективности по различным методикам, в том числе предложенной автором агрегированного индикатора, учитывающей эффекты от повышения производительности труда, снижения текучести кадров и обучения работников с последующим освоением смежных профессий.

В случае обнаружения низкой эффективности проведенных мероприятий следует изменить подходы к проведению политики управления персоналом, опираясь на потребности, и ожидания работников, согласованные с целями и задачами предприятия. В то же время, как мы считаем, полностью полагаться на расчетные показатели не совсем корректно, необходим ситуационный подход, позволяющий определить эффективность проводимой кадровой политики, исходя из конкретного состояния дел в организации.