

Совершенствование
управления
персоналом (на
материалах ООО
Регион-Ресурс)

Даренская Евгения Николаевна

Актуальность темы

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность. Система управления кадрами обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с персоналом и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта. Исследования в области управления кадрами в течение длительного времени осуществлялось раздробленно, т.к. эти процессы происходили в рамках различных наук: экономики, психологии, социологии и других наук. Поэтому актуальной задачей считается создание междисциплинарной теории управления персоналом.



ТЕОРЕТИКО-

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Персонал, или кадры — это основной штатный состав работников организации (за исключением руководства).

В условиях рыночной экономики усиливается роль и значение, как работников предприятия, так и механизма управления персоналом. Это обусловлено целым рядом факторов. К их числу следует отнести:

1. Постепенное и быстрое изменение внешней среды, предъявляющей высокие требования к предприятиям и работникам;
2. Непосредственное влияние количественного и качественного состава работающих на конечные результаты деятельности предприятия;
3. Возрастание требований к качеству выполняемой работы, качеству и конкурентоспособности выпускаемой продукции;
4. Усиление внимания к результативности труда;
5. Изменение ценностных ориентаций людей в процессе трудовой деятельности, направленности мотивационного механизма на повышение качества жизни.

Функции управления персоналом

В классическом понимании в функции управления персоналом входят следующие виды деятельности:

- 1) планирование человеческих ресурсов.
- 2) формирование кадрового состава
- 3) организация труда
- 4) обучение персонала
- 5) оценка деятельности (аттестация) персонала с целью определения соответствия работника требованиям выполняемой работы, его загруженности, способности к росту;
- 6) оплата и стимулирование труда, включая различные социальные компенсации;
- 7) охрана труда и здоровья;
- 8) формирование и поддержание системы коммуникаций внутри предприятия
- 9) ведения информационно-аналитической работы по персоналу и делопроизводству.

Функции управления персоналом на малом предприятии

Руководители малых предприятий сами решают, какие функции необходимы для успешной деятельности их предприятия. Характерен следующий набор первостепенных функций:

- а) формирование состава персонала (подбор, отбор и наем персонала, адаптация персонала, увольнение);
- б) обучение и развитие работников;
- в) оценка результатов работы персонала и вознаграждение за труд;
- г) делопроизводство в управлении персоналом.

Взаимоотношения руководителя

малого предприятия с персоналом

Особенностью малого предприятия является тесное взаимодействие руководства с персоналом. Все работодатели хотят иметь нормальные деловые отношения с персоналом. Чтобы этого достичь, необходимо постоянное деловое общение с работниками, их стимулирование, решение их проблем, устранение конфликтов в коллективе.

Общение должно быть двусторонним процессом между работодателем и его работниками. Руководитель должен предоставлять работникам следующую информацию: инструкции по работе, изменения в положениях и условиях, правилах и процедурах производственного процесса, в развитии предприятия. В то же время руководитель должен прислушиваться к сообщениям работников, их мнениям, предложениям и жалобам.



Общая характеристика предприятия

ООО «Регион-Ресурс» является торгово-сервисной компанией, входит в состав группы компаний «Регион», успешно осуществляет свою деятельность более 10 лет. Территориально организация находится в г. Ставрополе.

Правовая форма ООО «Регион-Ресурс» – общество с ограниченной ответственностью.

В настоящее время выделены несколько направлений сервисной деятельности:

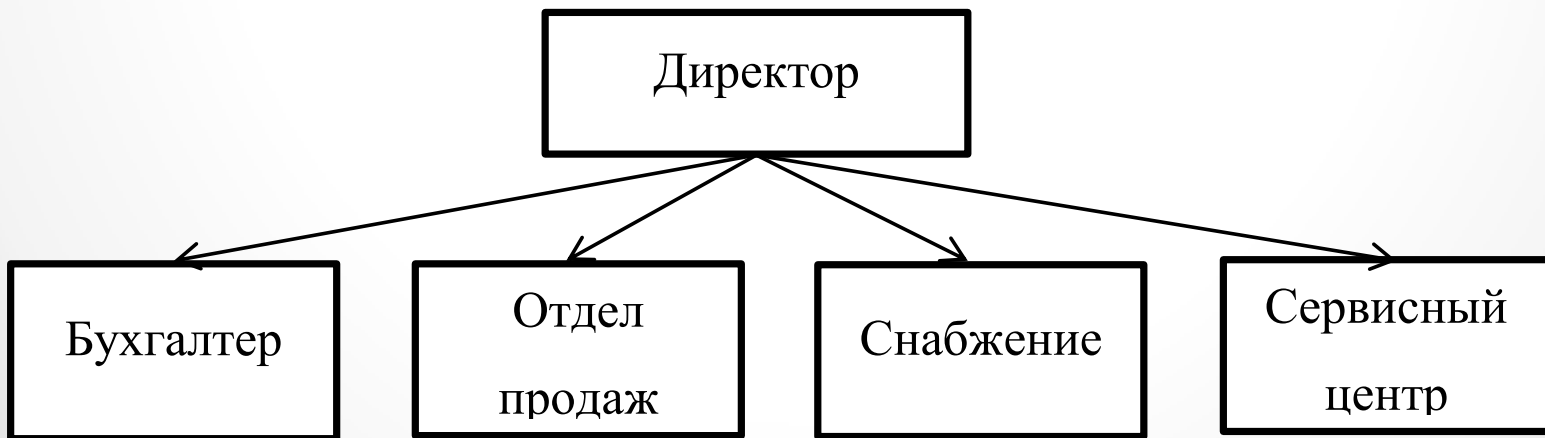
- компьютерной и оргтехники;
- печатного оборудования и расходных материалов;
- видеонаблюдение, СКУД, ЛВС;
- отдел кондиционирования.

Анализ системы

управления персоналом

В ООО «Регион-Ресурс» действует линейно-функциональная организационная структура управления.

Общая штатная численность компании по состоянию на сегодняшний день 15 человек.



Анализ системы управления персоналом

Таблица 2.1 – Анализ численности ООО «Регион-Ресурс»

	2018	2019	2020
Штатная численность	12	14	15
Среднесписочная численность	10	12	14

Таблица 2.1 – Уровень образования сотрудников ООО «Регион-Ресурс»

Уровень образования	Количество сотрудников
Высшее	11
Среднее профессиональное	3
Среднее	1

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основной задачей в части управления персоналом на предприятии должно являться:

- проведение активной кадровой политики,
- обеспечение условий для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков,
- разработка материальных и социальных стимулов, социальной защите отдельных категорий работающих.

Рекомендуется для организации этой работы учредить должность заместителя руководителя по кадрам.



ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассматривая кадры как важнейший ресурс производства, фирмы ставят задачу оптимального его использования, прежде всего за счет повышения качества, в том числе с помощью программ привлечения рабочей силы, кадрового планирования, отбора, мотивации, подготовки и повышения квалификации. Единая кадровая политика строится на базе тщательно разработанных стандартов устанавливающих требования к персоналу, подробной регламентации порядка работы с ними, введения типовых процедур работы с кадрами.

Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, переподготовкой работников. Считается, что переподготовить работника дешевле, чем заменить его. В одних фирмах затраты на обучение сотрудников считают долгосрочными инвестициями, которые со временем себя окупят, в других - выброшенными на ветер деньгами. Вкладывать средства в развитие персонала или нет, каждая компания решает, исходя из собственных возможностей и потребностей. Хотя преимуществ больше появляется у тех, кто уделяет должное внимание повышению квалификации работников.

Спасибо за внимание