УДК 331.1

Пильман Кирилл Станиславович, студент 2 курса магистратуры Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Россия, г. Курск

e-mail: kirill.pilman@mail.ru

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в данной статье рассмотрены мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом фирмы. Приведены принципы, на которых должна базироваться система управления персоналом, описаны методики диагностики действующей на предприятии системы управления персоналом. Рассмотрены направления работы HR-специалистов.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, принципы управления, методы диагностики, подбор кадров, HR.

MEASURESTOIMPROVETHEPERSONNELMANAGEMENTSYSTEM

Pilman Kirill, student 2 course of magistracy Institute of economics and management, Kursk State University, Russia, Kursk

e-mail: kirill.pilman@mail.ru

Annotation: this article discusses measures to improve the personnel management system of the company. The principles on which the personnel management system should be based are described, the methods for diagnosing the personnel management system at the enterprise are described. The directions of work of HR specialists are considered.

Keywords: personnel management, personnel, management principles, diagnostic methods, recruitment, HR.

Персонал — одна из самых важных и сложных составляющих структуры предприятия. Ведь в отличие от технологического оснащения предприятия, сотрудники способны самостоятельно принимать решения, подчиняясь своим личным мотивами и эмоциям. К тому же кадры составляют рабочий коллектив, который очень важен для успешно развивающейся компании и при этом каждый его член имеет свои требования, интересы и способности. Благодаря эффективности работы сотрудников повышается продуктивность организации, происходит ее рост и формирование репутации на рынке. Поэтому для контроля и создания заинтересованности в работе у коллектива, HR специалистами были разработаны различные методики, приемы и технологии. Именно они и составляют основу систему управления персоналом организации.

Современные приемы управления кадрами в компании основаны, в первую очередь, на признании значимости и важности каждого отдельного сотрудника. Поэтому важно уметь правильно использовать личностные характеристики, цели, навыки и умения работника для выполнения задач, стоящих перед компанией. Руководитель, желающий построить развивающуюся и прибыльную компанию, должен обращать внимание не только на то, как быстрее заработать, но и на то, как стимулировать и мотивировать сотрудников на выполнение поставленных задач быстро и качественно.

Во многих успешных компаниях система управления персоналом базируется на следующих важных принципах:

- подбор кадров не только по деловым, но и личностным качествам;

- сочетание в коллективе работников разного возраста, то есть как опытных кадров, так и молодых, имеющих более свежий и прогрессивный взгляд;

- введение в работу организации должностного и профессионального продвижения на основании заслуг каждого из работников, без исключения или субъективного отношения к сотруднику со стороны руководителя;

- создание условий для открытого соревнования на равных условиях между работниками, претендующими на повышение;

- сочетание доверия к своим кадрам с регулярным, но не чересчур строгим, контролем их работы;

- выдача задач и проектов в соответствии с возможностями и способностями их исполнителя, чтобы перед сотрудником не возникали неразрешимые задачи, для выполнения которых у него нет определенных знаний или опыта;

- всем кадрам предприятия должна быть обеспечена социальная и правовая защищенность[1,с. 213].

Не стоит забывать и про использование на практике принципа системного управления персоналом. Имеется в виду скоординированный подход к набору, оценке, оплате, мотивации и контролю и регулированию кадрового состава компании.

Чтобы предприятие работало четко и отлажено, необходимо начать с проработки и реализации эффективной и правильной стратегии набора кадров и расстановки сотрудников на руководящие должности.

Для того чтобы усовершенствовать систему управления персоналом могут быть применены методы HR диагностики, представленные в таблице 1 [2,с.10-58].

Таблица 1 – Методы HR диагностики

Методы	Описание
Системный анализ	Подразумевает под собой рассматривание сотрудниками рабочего проекта как единого целого, так и состоящего из отдельных задач, что позволяет объективно оценить цели проекта, функции, организационную структуру и затраты на человеческие ресурсы. Это позволят эффективно распределить задачи и сориентировать сотрудников на своевременное выполнение проекта. Топ-менеджер же благодаря системному анализу может выявить типы связей между различными подразделениями и оценить.
Декомпозиция	Способствует распределению сложных с первого взгляда задач на более мелкие и простые для более эффективной и продуктивной работы над проектом. К тому же при разбивке проекта на более простые элементы приходит понимание общих целей и задач, а также выявление основной сущности проекта. Точно также система управления персоналом может быть разделена на элементы, например, подсистемы, функции, процедуры и операции
Последовательная подстановка	Позволяет проанализировать и исследовать влияние и взаимодействие каждого отдельного фактора развития компании на систему управления персоналом.

Методы	Описание
Структуризация целей	Данный метод помогает структурировать и обосновать цели компании, на основании чего выделить цели, которые отвечают как требования системы управления кадрами, так и этапам развития организации в целом. Здесь следует заметить, что совершенствование системы управления персоналом и построение отточенного управленческого механизма невозможно без понимания целей. Для чего и проводится их установка, анализ, а также устранение дублирования и определения их места в системах как менеджмента, так и производства
Экспертно-аналитический подход	Заключается в привлечении к контролю системы управления кадрами в компании квалифицированного специалиста, знающего все методики и критерии подбора персонала. К тому же специалист проводит анализ существующих кадров, дает им оценку, помогает подбирать наиболее подходящие проекты и должности, увеличивать производительность и мотивацию каждого сотрудника, а следовательно ускорять развитие компании в целом
Нормативный подход	Базируется на выделении нормативов, необходимых для определения дальнейших ориентиров развития системы управления кадрами, и построении структуры функций организационного управленческого аппарата
Параметрический подход	Выявляет степень соответствия параметров управленческой системы персоналом параметрам системы производства компании за счет установления между ними функциональных зависимостей
Функционально-стоимостной анализ	Помогает найти для компании наиболее менее затратный и при этом эффективный вариант построения управленческой системы кадрами
Главные компоненты	Путем выявления основных свойств системы управления кадрами и отражения подобных в одной компоненте позволяет значительно упростить кадровый аппарат
Баланс	Основывается на осуществлении балансовых сопоставлений выполнения задач на предприятии с реальным временем их реализации
Корреляционно-регрессионный подход	Необходим для установления взаимосвязи между численностью кадров предприятия и причинами изменения этого количественного показателя
Опытный подход	Заключается в анализе, рассмотрении и изучении предыдущих этапов работы предприятия с целью выявления ошибок, их исправления и учета предыдущего опыта в создании новых систем
Аналогии	Данный метод заключается в обработке и анализе оправдавших себя организационных форм управленческого аппарата, ранее реализованного на предприятии. Как показывает практика, не бывает лишним использование типовых решений для разработки современной программы по развитию бизнеса
Творческие совещания	Данная методика заключается в проведении совещаний коллектива предприятия, направленных на выявление свежих идей, организации рабочего процесса или же обсуждения предлагаемых направлений дальнейшего развития бизнеса. Ко всему прочему этот метод помогает выявить инициативных работников с оригинальными идеями, которым можно будет в дальнейшем доверить развитие новых проектов

Методы	Описание
Коллективный блокнот	Заключается в предложении идей развития системы управления персонала специалистами с возможностью их коллективного обсуждения и выбора наиболее выгодных для предприятия
Контрольные вопросы	Составление специалистами по совершенствованию системы управления персоналом наводящих вопросов, позволяющих выявить проблемы компании и пути дальнейшего развития управленческого аппарата

Современные HR-специалисты на каждом этапе своей работы по развитию предприятия и совершенствованию системы управления кадрами применяют различные методики и новейшие разработки. К примеру, чтобы добиться максимальной эффективности на этапе подбора кадров специалист может использовать следующие инструменты:

Хедхантинг — охота за опытными и перспективными сотрудниками, успевшими уже себя зарекомендовать на рынке труда;

HR-брендинг — создание привлекательного для потенциальных кадров образа компании;

Социальные сети — помогают наладить связи с потенциальными кадрами и выявить подходящие для приглашения на собеседование;

Дистанционный или автоматизированный подбор — использование для поиска сотрудников популярных в настоящее время IT-систем или найм на работу недостающих кадров на удаленной основе [3,с. 45].

Еще одной важной задачей HR-специалиста является адаптация новых

сотрудников в коллективе. Кадровые службы, ответственные за управление персоналом, должны быстро ознакомить нового работника со спецификой работы, подробно рассказать о предприятии и помочь влиться в коллектив. Для этого специалисты предлагают использовать тренинги по развитию, семинары, общие собрания, помощь старших сотрудников на первых порах, а также различные развлекательные мероприятия, чтобы сплотить коллектив и ввести такие практики в повседневную жизнь компании.

Нельзя на развивающемся предприятии обойтись и без создания системы мотивации сотрудников. Мотивация может быть как материальной (премии, бонусы, повышение зарплаты, например, по итогам года), так и нематериальной (повышение самооценки на тренингах, создание комфортных условий труда, похвалы за успешно выполненный и вовремя сданный проект). Но как есть поощрение, так может быть и наказание. Поэтому на крупных предприятиях с большим количеством кадров вводится система оценки персонала, по результатам которой выявляют и заменяют бесперспективных работников. Самыми часто используемыми методами оценки можно назвать аттестацию раз или два в год с целью проверки квалификации работника и анализа выполненной им работы за данный период или же ассессмент-центр, заключающийся в комплексном применении тестирования, интервьюирования и т. д. По результатам сотрудник может быть уволен, понижен в должности или наоборот премирован и награжден руководящей должностью.

Подводя итог, можно утверждать, что благодаря разработке специалистами современных систем управления персоналом, налаживается работа предприятия в целом, снижаются затраты и идет упор на снижение текучести кадров, чтобы сделать команду наиболее эффективной и работоспособной.

Список источников:

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации»,

«Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 c. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52554.html$

2. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Д.В. Бочаров. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 160 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18956.html;

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 c. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html;