

УДК 331.101

Агибалов Владимир Эдуардович, студент ФГБОУ ВО ЮЗГУ, Курск
e-mail: 79510846192@yandex.ru

Шугаева Ольга Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики, управления и политики ФГБОУ ВО ЮЗГУ, Курск
e-mail: olga.sop@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: повышение эффективности управления персоналом в организации является важным фактором управления и работы с человеческими ресурсами. В статье представлены результаты исследования системы управления персоналом, проведенного на практическом материале предприятия АО «Курский завод медстекла». С использованием методов опроса, интервью, экспертных оценок были выявлены основные причины снижения эффективности системы управления персоналом. По результатам исследования предложен ряд практических мероприятий.

Ключевые слова: персонал, эффективность, кадры, экономика, исследование, мотивация.

Agibalov Vladimir Eduardovich, the student FGBOU IN YuZGU, Kursk
e-mail: 79510846192@yandex.ru

Shugayeva Olga Valentinovna, Candidate of Economic Sciences, the associate
professor of economy, management and policy FGBOU IN YuZGU, Kursk
e-mail: olga.sop@mail.ru

INCREASE OF OVERALL PERFORMANCE OF PERSONNEL AT THE ENTITY

Summary: increase of effective management of personnel in the organization is an important factor of management and work with human resources. In article results of the research of a personnel management system conducted on practical material of the entity of JSC Kursk Plant of Medical Glass are provided. With use of methods of poll, interview, expert evaluations basic reasons of decrease in system effectiveness of personnel management have been established. By results of research a number of practical actions is offered.

Keywords: personnel, efficiency, personnel, economy, research, motivation.

Эффективность функционирования любого предприятия напрямую зависит от качественных характеристик его персонала и умения руководства рационально использовать этот важнейший производственный ресурс. В современных условиях основу концепции управления персоналом составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивов и стимулов, умения их формировать и приводить в действие для достижения целей организации. Известный японский предприниматель и менеджер Коноске Мацусита так охарактеризовал роль персонала: «Цена любого предприятия равняется цене его человеческого потенциала» [1]. Роль руководителя состоит в том, чтобы организовать работу других, чтобы добиться достижения целей, стоящих перед ним, реализации своих планов посредством мобилизации возможностей персонала, коллектива организации.

Основная особенность персонала – в том, что помимо выполнения производственных функций работники предприятия являются активной составляющей производственного процесса. Они могут активно способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности предприятия, на котором работают, а могут и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы [3].

Эффективный руководитель отдает себе отчет в том, что необходимо иметь продуманную стратегию и тактику работы с персоналом, что необходимо стремиться как можно полнее и продуктивнее организовывать участие работников в производственном процессе. Но для того, чтобы успешно управлять персоналом, необходимо четко представлять основные механизмы и закономерности, по которым осуществляется работа с персоналом, на что стоит обратить особое внимание, иными словами – руководителю необходимо быть знакомым с современными технологиями управления персоналом.

На многих российских предприятиях эффективность управления персоналом на сегодня явно недостаточна. При командно-административных методах управления этому вопросу не уделялось должного внимания, поэтому и сегодня профессиональная работа с персоналом практически отсутствует [4].

В условиях рыночной экономики (особенно на посткризисных этапах развития), жесткой конкуренции и нестабильности такая кадровая политика неоправданна и чревата тяжелыми последствиями для предприятия [2]. Поэтому, проблема повышения качества менеджмента человеческих ресурсов в наше время становится одной из наиболее важных для выживания предприятия в существующих условиях российского рынка.

Даная проблема была рассмотрена на основе комплексной диагностики процессов формирования и использования трудовых ресурсов акционерного общества АО «Курский завод медстекла», что характерным является для большинства российских предприятий по совершенствованию планово-аналитических работ в сфере управления высокопроизводительным трудом.

При анализе использования трудовых ресурсов на АО «Курский завод медстекла» решался комплекс взаимосвязанных задач, связанных с:

- проведением комплексного исследования и использования персонала на предприятии;
- диагностическом обследовании управления организацией и ее деятельности в целях выявления путей улучшения использования персонала;

– обоснованием мероприятий по созданию кадрового резерва и улучшению условий труда на АО «Курский завод медстекла».

А также выявлены тенденции, проблемы, перспективы и пути развития организации на основе изучения ее технико-организационно-экономических показателей.

На основе проведенного анализа данных отдела кадров о структуре персонала АО «Курский завод медстекла» в 2013-2015 годах, установлено, что на предприятии увеличивается количество сотрудников с высшим образованием, что является, безусловно, положительным фактором для развития предприятия. Однако необходимо отметить, что на предприятии много должностей, для которых не требуется высшего образования и среди персонала предприятия велико недовольство данным фактором и велики ожидания по переводу на другие должности.

Коэффициенты движения кадров на рассматриваемом предприятии увеличиваются, что является негативной тенденцией в его деятельности. Увеличение текучести персонала связано с высокой напряженностью в работе, ненормированным рабочим днем, низкой заработной платой, высокой ответственностью персонала перед руководством предприятия за достижение плановых показателей. Коэффициент текучести кадров имеет тенденцию к увеличению от 8 % в 2013 году до 14% в 2015 году, что свидетельствует о нерациональности использования трудового потенциала работников.

Было проведено обоснование мероприятий по созданию кадрового резерва и улучшению условий труда в практической работе АО «Курский завод медстекла». Создание собственного кадрового резерва позволит закрепить на предприятии наиболее молодые, перспективные кадры, которых в настоящее время на предприятии не устраивает отсутствие перспектив в кадровом продвижении.

Проанализировав деятельность АО «Курский завод медстекла» был выработан комплекс мер по совершенствованию менеджмента человеческих ресурсов в организации.

Основной спецификой подготовки переподготовки кадров в АО «Курский завод медстекла» в настоящее время является ее краткосрочный характер, однако такое обучение имеет ограниченные резервы роста. В связи с этим предприятие должно периодически направлять одних и тех же работников на переобучение. Такой подход, по нашему мнению, является нецелесообразным, так как исследование показывает, что наиболее охотно на обучение и переобучение идут молодые кадры, наиболее активные и имеющие наибольшие перспективы роста.

Применение долгосрочного и среднесрочного обучения как стиля руководства предполагает создание таких отношений между работниками и руководителем, когда первые стремятся реализовать свой потенциал, а руководитель способствует этому, когда персонал не воспринимается как исполнители, которые просто обязаны выполнять инструкции сверху. Они сами понимают свое место в организации и принимают ответственность за выполнение своей работы как одной из важных частей в достижении общей цели. На своем рабочем месте каждый является специалистом и может принимать решения и нести ответственность за свою часть работы [5].

Такое направление обучения позволит закрепить работников на предприятии, повысить мотивацию в обеспечении качественной работы на протяжении нескольких лет, так как на получение образования за счет средств АО «Курский завод медстекла» будут направляться только перспективные работники, зарекомендовавшие себя хорошими специалистами.

Один из самых сложных проблемных вопросов связан с возможностью и созданием условий для удержания результативных работников в кадрах компании. В результате развития работников на основе вложения в этот процесс должных финансовых ресурсов повышаются и рыночная стоимость специалистов, и их самооценка, и уровень притязаний. Удержание такого работника превращается в отдельную непростую задачу.

Компания, которая берется за глобальную задачу формирования кадрового резерва, должна быть готова к тому, что в организации неизбежно изменятся:

– политика отбора кандидатов с внешнего рынка - на освобождающиеся позиции будут приниматься преимущественно внутренние кандидаты;

– система обучения - обучающие программы должны будут стать более прицельными, ориентированными на решение конкретных практических и бизнес - задач;

– отношения внутри компании в связи с выделением некой отдельной группы, у которой появляются дополнительные права и привилегии с одной стороны и с другой - дополнительные обязанности и ответственность;

– принципы карьерного роста в компании - они становятся более прозрачными и работникам становится понятнее, как именно надо работать, чтобы расти в плане карьеры в рамках этой организации;

– нагрузка на специалистов по управлению персоналом, которым нужно будет отслеживать и контролировать каждый этап процесса.

Для этого необходимо совершенствовать работу кадровой службы. На АО «Курский завод медстекла» система управления трудовыми ресурсами должна включать:

- 1) подсистему подбора и расстановки кадров;
- 2) подсистему профессионального отбора, повышения квалификации и роста профессионального мастерства;
- 3) подсистему качества труда и методов его оценки;
- 4) подсистему мотивации трудовой деятельности.

Так же, на предприятии необходимо внедрить концепцию партисипативного управления, что позволит персоналу осознавать свою сопричастность в деятельности предприятия и проявлять большую отдачу в работе, получая от этого удовлетворение.

Ввести теорию равенства, положенную в основу одной из теорий мотивации. Заработная плата является одним из главных показателей для

сравнения осуществляемой человеком своей деятельности с действиями других сотрудников, с которыми он проводит сравнение.

Далее следует также ввести регламент проведения проверок соблюдения трудовой дисциплины работниками. В соответствии с этим документом, предлагается такие проверки проводить работникам единого центра по учету кадров на основании специально разработанного графика и не реже одного раза в неделю. Предметом проверок будут соблюдение работниками регламента работы (прибытие на работу и уход с нее, соблюдение времени перерывов для отдыха и питания) и соблюдение производственной дисциплины непосредственно на рабочих местах и ходе дня.

Таким образом, изменение политики в области использования персонала должна иметь долгосрочную стратегию и строгое соблюдение разработанных мероприятий по ее внедрению. Это будут способствовать повышению кадрового резерва предприятия; повышение качества продукции; улучшение организационной культуры на основе более квалифицированного подхода к решению организационных проблем; организацией возможности профессионального, карьерного и личного роста сотрудникам.

Список литературы:

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА, 2009. - 448 с.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 2013. - 404 с.
3. Гибсон, Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы [Текст] / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 662 с.
4. Железцов, А. Трудовые ресурсы организации в современных условиях [Текст] / А. Железцов // Маркетинг. - 2013. - № 2. - С. 10-21.
5. Подосинников Е. Ю., Кулешов А. С., Железняков С. С. Мотивация трудовой деятельности инженерно-технического персонала предприятия:

измерение и анализ // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2015. №3 (35). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-trudovoy-deyatelnosti-inzhenerno-tehnicheskogo-personala-predpriyatiya-izmerenie-i-analiz> (дата обращения: 05.05.2016).