*Лардыгин Дмитрий Николаевич
студент магистратуры
Российский государственный профессионально-педагогический
университет
Россия, г. Екатеринбург
e-mail: torrezst4@mail.ru*

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности управления персоналом на предприятии. Автор указывает этапы управления персоналом, а также задачи, которые необходимо разрешить для достижения целей управления.*

Ключевые слова: управление персоналом, система управления, предприятие, этапы управления персоналом.

*Lardygin Dmitry Nikolaevich
master student
Russian State Vocational Pedagogical University
Russia, Yekaterinburg*

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE ENTERPRISE

***Abstract:** The article examines the features of personnel management at the enterprise. The author indicates the stages of personnel management, as well as the tasks that need to be solved in order to achieve management goals.*

Key words: personnel management, management system, enterprise, stages of personnel management.

Сегодня все большее внимание уделяется вопросам управления персоналом. Система управления персоналом предназначена для успешного ведения бизнеса за счет качественного и оптимального подбора кадров, а также за счет мотивации работников, направленной на достижение наилучших результатов в более короткие сроки при снижении трудовых и финансовых ресурсов.

Управление персоналом является важным средством для достижения целей предприятия. Успех на пути реализации стратегических целей предприятия во многом зависит, в какой степени персонал осведомлен о

содержании стратегических целей и насколько он подготовлен к работе по их достижению.

Рассматривая систему управления персоналом как инновацию, можно сказать, что она обладает особенностями, присущими всякому нововведению вообще. Во-первых, изменения в системе управления персоналом нацелены на решение определенных проблем, в соответствии со стратегией развития организации. Во-вторых, невозможно заранее определить точный результат, к которому они могут привести. В-третьих, изменения системы управления персоналом могут вызвать конфликтные ситуации, связанные с сопротивлением работников, непринятием ими нововведений. И, наконец, изменения системы управления персоналом дают мультипликационный эффект, т.е. вызывают ответные изменения в остальных подсистемах организации, благодаря тому, что они касаются главной оставляющей организации – ее сотрудников.

Для того чтобы развитие управления персоналом имело управляемый, регулируемый характер и давало необходимые качественные изменения, оно должно происходить на основе научных принципов и непротиворечиво. Исходя из этого, проектирование системы управления персоналом должно начинаться с формирования (выбора) концепции управления персоналом, построения его модели, а также разработки стратегии и политики управления персоналом. [4]

Успех работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. [3]

Одной из важнейших задач управлением персонала становится целенаправленное воздействие на человека с целью его заинтересованности в развитии и повышении уровня профессионализма, для получения большего результата от его деятельности, а не простое приведение численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Управление персоналом включает в себя следующие этапы:

1. Планирование персонала: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

5. ПрофорIENTATION и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров. [1]

И теперь, когда наша экономика перешла на рыночный путь развития, то заполнить штатное расписание этого мало, чтоб предприятие работало эффективно. Нужно подбирать штатное расписание так, чтобы принятый человек работал наиболее эффективно, так как от этого зависит прибыль.

Исходя из целей, стоящих перед предприятием на этапе роста, цель управления персоналом заключается в создании гибких механизмов управления, позволяющих быстро адаптировать персонал к условиям деятельности в

растущем предприятии, сохранить и пополнить команду единомышленников новыми сотрудниками, обеспечивая при этом как достижение целей предприятием, так и удовлетворение интересов работников. Для достижения этих целей, следует решить ряд взаимосвязанных задач:

- разработать единые принципы стратегического управления предприятием и персоналом;
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в ;
- создать действенную систему мотивации и стимулирования труда, направленную на развитие персонала, подкрепление достигнутых успехов отдельными работниками и поощрение групповой работы;
- создать систему оценки персонала;
- стимулировать повышение квалификации и обучение работников для развития компетенции в решении задач, стоящих перед предприятием;
- обеспечить предприятие оптимальным составом персонала нужного качества. [7]

В настоящее время, когда наша экономика перешла на рыночный путь развития, необходимо не просто заполнить штатное расписание, а подобрать его так, чтобы принятый человек работал наиболее эффективно, так как от этого зависит прибыль. И сделать это возможно лишь при условии объективной оценки кандидата.

Можно сделать вывод, что у хорошего руководителя уже заранее должен быть составлен план действий не только в случае реализации оптимистического, но и пессимистического сценария. Имея такой сценарий заранее, руководителю самому проще сохранить психологическую устойчивость, не делать множество ошибок. Умение "держать удар" является одним из основных показателей профессионализма менеджера. Также должно использоваться эффективное планирование персонала которое улучшит работу на предприятии.

Список литературы:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.
 2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
 3. Управление персоналом / под ред. Б.Ю. Сербиновского и С.И. Самыгина. М.: Приор, 2004. 432 с.
 4. Дрофа В.В., Половинко В.С. Управление персоналом научно-производственных организаций. М.: Информ-Знание; Омск, 2005. 221 с.
 5. Давиденко, Н. Развитие руководителей - парус управления талантами / Н.Давиденко, В.Лях // Управление персоналом. 2010. № 11. С. 14-17.
 6. Овчинникова Т.И. Место службы управления персоналом в структуре организации //Кадры предприятия. 2003. №11. С. 7-8
 7. Плеханов А.Г. Управление персоналом: Учебное пособие. Самара: Изд-во Самар. Гос. арх.-строит. унив-т, 2010. 192 с.
 8. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2007. 468 с.
-