

Кравченко Диана Сергеевна

студентка

ГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный
педагогический институт»

г. Владикавказ, Республика Северная Осетия – Алания

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются способы совершенствования системы управления персоналом, а также доказывается их значимость в успешной деятельности организации.*

***Ключевые слова:** персонал, стимулирование, система управления, совершенствование.*

Проблема управления, использования персонала предприятий и организаций имеет значение на уровне тех предприятий, положение которых изменилось коренным образом, с переходом на рыночную экономику. Руководитель любой успешной компании знает, что от того, как организована работа сотрудников, зависит прибыльность их бизнеса, поэтому постоянное совершенствование системы управления персоналом есть залог развития и стабильно высокого роста предприятия. Организация должна создать такую систему управления, которая обеспечит ему эффективную работу, высокую конкурентоспособность и устойчивое положение на рынке.

Для начала, формирование системы управления персоналом на предприятии нуждается в органичном сочетании процесса развития и системы управления персоналом. Исходя из теоретических требований, система объединяет в себе как зарубежные, так и отечественные управленческие знания и состоит из следующих компонентов: элемент системы, связи системы, подсистемы системы и структура системы. Необходимо отметить и о системообразующих факторах, но при этом подразделяются на внешние и внутренние. Она отражает существующий комплекс интересов, потребностей и ценностей сотрудников организации, которые определяют их активность.

Проведение анализа сложившейся ситуации в организации является неотъемлемой частью при проведении совершенствования системы управления персоналом. Для этого необходимо тщательно изучить кадровый состав, выявить возможные потребности в его изменениях и доработке. Проведение и изучение таких аспектов, как штатное расписание, система выплат заработной платы, стоит доверить незаинтересованному лицу, который предоставит отчет, отражающий сложившуюся обстановку в компании. Это необходимо для того, чтобы совершенствование систему управления персоналом прошло наиболее успешно.

На протяжении долгого периода времени главное место при подборе персонала занимал уровень образования лица. Этот критерий конечно важен, но не является ключевым, так как наличие высшего образования не гарантирует, что работник способен выполнять свои профессиональные обязательства в полном объеме. Как правило, красный диплом имеют люди, обладающие усидчивостью, кропотливостью, и данный факт не дает гарантии, что сотрудник сможет в должном образе продавать продукцию, находить новых клиентов и принимать верные решения в сложных ситуациях. Именно поэтому каждому предприятию необходимо провести разработку мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, в зависимости от внутренней специфики предприятия. К таким мероприятиям можно отнести следующее:

1. Конкурсный отбор. Крупные компании ценят в своих служащих желание работать, креативность, нетрадиционное решение задач и мобильность, поэтому не стоит прибегать к трудоустройству «по знакомству», это самая распространенная ошибка, которая рано или поздно застанет врасплох все стороны: работодателя, работника и того, кто его посоветовал.

2. Стимулирование. Для повышения эффективности производства стимулирование персонала должно приветствовать творчество, исполнительность и инициативу работников. Самым эффективным вариантом является применение поощрительных мер. К примеру, высокая «Сотрудники считают свой банк надежным, групп, а также того, если им гарантирована стабильная высокая заработная плата и нет оснований опасаться потерять работу в связи с ликвидацией банка».

3. Введение санкций. Как правило, система наказания является неотъемлемым вариантом наложения дисциплины в коллективе. То есть работник должен нести ответственность за опоздания, прогул без уважительной причины, грубое обращение с клиентом, пассивное выполнение своих обязанностей. Но, к данному методу стоит прибегать только в крайней необходимости, так как оно может негативно отразиться на общем состоянии компании, а также ее дальнейшем развитии.

4. Обучение. Многие государственные и негосударственные организации предоставляют своим работникам возможность обучения в ведущих учебных заведениях страны, некоторые организуют поездки за границу для изучения основ своей деятельности, третьи – организуют мощную обучающую базу внутри предприятия.

5. Аттестация. Необходимо, чтобы работник, особенно крупной коммерческой компании, мог решать самые непредсказуемые задачи, искать различные пути выхода из сложившихся ситуаций, логически мыслить и быть стрессоустойчивым; знал определенные законы, нормы и нормативы. Поэтому происходит так называемая аттестация рабочего персонала

6. Обмен опытом. В последнее время стали все чаще проводить различные семинары, симпозиумы и форумы по управлению персоналом, на которых люди из различных отраслей обмениваются своим опытом. Обмен происходит в сфере выполнения конкретных функциональных обязанностей, действием системы стимулирования работников, организацией их отдыха и общественной жизни.

7. Общественная жизнь. При положительной благоприятной атмосфере и эмоционального состояния работника уровень желания и способности будет повышаться. И наоборот: напряженные отношения могут отрицательно отразиться на ключевых показателях деятельности.

Любое совершенствование в системе управления персоналом несет в себе цель активизировать трудовые ресурсы, заинтересовать работников к тому, что они делают, пробудить в них интерес. Для повышения производительности

труда, достижения экономической выгоды, а также целей и задач организации необходимо в полной мере мотивировать, стимулировать и развивать персонал.

Таким образом, персонал – конкурентное богатство, которое нуждается в постоянном развитии вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей предприятия и обеспечения его эффективного функционирования в рыночной экономике. Персонал рассматривается уже как стратегический важный ресурс компании.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М., 2009. – 554 с.
2. Годжаева Э.С. Особенности проявления категории «Надежность банка» и существующие проблемы по ее оценке // Вестн. Волгогр. гос. ун-та Сер. Экон. Экол. – 2011 – №2 (19). – С. 168.
3. Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>