

Шайхиева Эльвира Рустемовна

студентка

ГБОУ ВО МО «Университет «Дубна»

г. Дубна, Московская область

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: автор статьи указывает на то, что сегодня управление персоналом является важной составляющей, учитывая рост экономики, основанной на знаниях. Кадровые ресурсы в любом предприятии, малом или среднем, являются важной областью изучения. Если эффективно управлять, то человеческие ресурсы могут положительно отразиться в реализации целей предприятия в качестве неотъемлемого источника. Разработка программ в области управления персоналом позволит повысить общую эффективность бизнеса. К тому же это оказывает влияние на повышение конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность малого размера предприятия, эффективность среднего размера предприятия, производительность, обучение, трудоустройство.

Управление персоналом охватывает следующие виды деятельности: стратегическое управление человеческими ресурсами, управление человеческим капиталом, корпоративная социальная ответственность, управление знаниями, организационное развитие, обеспечение ресурсов (планирование человеческих ресурсов), управление эффективностью, обучение и развитие, управление компенсации, трудовые отношения, социальное обеспечение сотрудников, здоровье и безопасность, оказание услуг для сотрудников [2, с. 368].

Целью данной статьи является дать общее введение в практику и концепции управления персоналом на предприятии.

Общая цель управления персоналом является обеспечением того, чтобы компания добилась поставленного успеха за счет людей. Управление персоналом направлено на повышение эффективности и организационные навыки. Это

означает, что организация будет использовать для достижения своих целей все имеющиеся ресурсы наилучшим образом.

Оценка управления человеческими ресурсами относится к процедурам и процессам, с помощью, которой измеряется, оценивается и доводится до сведения добавленной стоимости человеческих ресурсов практика управления на предприятии [5]. Другими словами, оценка человеческого управления ресурсами способствует выявлению финансового вклада.

Лучшие методы управления разработаны и внедрены для того, чтобы общий уровень производительности работников на предприятии, в конечном счете, привел к более высоким уровням производительности предприятия [4, с. 270].

Рабочая среда играет важную роль в повышении эффективности человеческих ресурсов. Безопасная работа, здоровая, приятная, дает возможность индивидуально почувствовать себя комфортно в компании. Каждый из этих элементов важен в обеспечении безопасности личности и дает им мотивацию, стимул, чтобы остаться на предприятии. Такие выводы, как правило, можно сделать в ходе исследований, анкет, через которые внутренние ответы показывают, являются ли сотрудники предприятия удовлетворенными и если они не удовлетворены, что они чувствуют, где должно быть и в чем изменение [1, с. 247].

Сотрудники предприятия не хотят быть осведомлены о том, что происходит в компании. Они чувствуют себя мотивированными только тогда, когда руководство компании открыто для отношения с ними по разработке политики и процедур, повышении зарплаты, дополнительные контракты или когда перед ними ставят новые цели и задачи [5, с. 22]. Такое положение открытого управления поощряет активное участие в управлении. Запрашивая у сотрудников идеи, которые они должны придумать для изменения на предприятии, будет стимулировать их на творческое решение. Такое управление поможет в установлении доверия и мотивации лиц на предприятии.

Любое хорошее выступление в исполнении обязанностей отдельными лицами на предприятии может быть округлением несколько способов, от словесной

похвалы, до присуждения премии. Предприятие с помощью этих форм побуждает отдельных лиц, и они становятся более эффективными при выполнении задач и одновременно открывают перспективы для их морального роста на длительный период. Стимулы для повышения производительности могут быть применены для каждой отдельной команды [3, с. 105]. Но следует соблюдать осторожность любых бонусов, которые будут даны, потому что они должны быть обоснованы.

Каждое предприятие должно иметь свою собственную систему оценки своих сотрудников. Но следует подчеркнуть, что лучшая система оценки должна взаимно связать индивидуальный вклад с приоритетными задачами предприятия [3, с. 63]. Обмен знаниями является очень хорошей стратегией, которая способствует распространению и укреплению знаний среди работников, что способствует лучшей реализации задач на рабочем месте. Например, если есть физическое лицо на предприятии, которое обучено больше других, то его знания, могут быть использованы для обучения других сотрудников.

Кроме того, публикация более высокой производительности может положительно отразиться на мотивации сотрудников. Каждое предприятие имеет большое количество людей, которые отличаются от других, во многих отношениях. Именно эти лица должны быть идентифицированы визуально через различные формы публикации. Это будет служить примером для других лиц на предприятии.

Выводы

1. При проведенном анализе можно отметить, что существует связь между увеличением производительности сотрудников и эффективности компании.
2. Сотрудников необходимо мотивировать к работе материальными/нематериальными методами.
3. Должен быть постоянный рост и обучение персонала.

Список литературы

1. Блэйк Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала / М.И. Бухалков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Dyer L. Стратегическое управление человеческими ресурсами и планирования / L. Dyer, W.G. Holder [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

4. Guest D.E. Промышленные отношения в области управления человеческими ресурсами / D.E. Guest [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

5. Grimshaw D. Экономика и управления персоналом / D. Grimshaw, J. Rubery [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>