(cc) BY

Гукасян Тигран Норайрович
магистрант
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»
г. Санкт-Петербург

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА

Аннотация: *в условиях быстроразвивающегося рынка компаниям необходимо находить конкурентные преимущества с целью развития и получения прибыли. Человеческие ресурсы – главная ценность любой компании, без развития которой невозможно развитие в целом. В данной статье были приведены результаты двух опросов, линейного персонала и руководящего звена одной компании. На основании опросов были выявлены критичные точки и способы их решений, нацеленные на развитие компании.*

Ключевые слова*: человеческие ресурсы, мотивация, управление персоналом, стимуляция, условия труда, производительность, оплата труда, повышение квалификации, адаптация, профессиональные компетенции.*

Трудовая мотивация – основополагающее понятие в системе управления персоналом, чем выше уровень удовлетворенности работника условиями труда, тем выше, соответственно, качество его работы. На основании множества исследований можно сделать вывод, что степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемым функционалом прямо пропорционально лояльности к организации, в которой работает человек, качеству труда и дисциплины. Развитие данных факторов у работника, в конечном итоге, приводит к повышению производительности труда, чего и хотят все работодатели.

На основании составленной анкеты был проведен опрос среди линейного персонала одной из компаний Санкт-Петербурга, работающей в сфере общественного питания. В опросе принял участие сто человек возрастом от 18 до 24 лет. Опрос был составлен для изучения уровня удовлетворенности линейного

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

персонала социальными и экономическими факторами, предоставляемыми работодателями.

1. Уровень оплаты труда. Лишь треть работников признала, что удовлетворена данным показателем, остальные отметили среднюю удовлетворенность.

2. Возможность карьерного роста. По итогам опроса стало очевидно, что 50% работников считают невозможным карьерное развития в данной компании.

3. Отношения с руководством. Две трети опрошенных оказались удовлетворены данным фактором, что говорит о высоком уровне корпоративной культуры в компании.

4. 80% опрошенного персонала оказались довольными условиями труда.

5. 90% работников считают свою работу престижной.

6. Лишь десятая часть опрошенного персонала оценила как неудовлетворительные отношения с коллегами, что так же говорит о высоком уровне корпоративной культуры в компании.

7. Крайне низким оказался фактор работы как средства достижения успеха.

Совершенствование компании и условий труда персонала подразумевает подъем удовлетворенности работников методом расширения полномочий и самостоятельности, увеличения реакции руководителя на результаты труда подчиненных. Кроме того, внедрение бонусов, получаемых в результате выполнения ключевых показателей эффективности работника, является уже необходимостью, нежели возможным вариантом стимуляции кадров, в связи с тем, что нынешний устрой, заставляет больше работать на удовлетворение собственных потребностей, взамен потребностям группы.

Вместе с тем создание и поддержание в оптимальном состоянии системы обратной связи в коллективе, в частности как внутри, так и между подразделениями, позволит персоналу чувствовать себя уверенней, получая конкретику от руководителей.

В следующем опросе учувствовали представители высшего звена управления в количестве 30 человек, с общим числом занятого на них персонала свыше 1500 человек.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Стало ясным, что большинство руководителей считают обучение персонала наиболее важным и действенным путём вложений в целях развития компании. Тенденция развития своих кадров, нанятых с нулевого уровня, стал превалировать над наймом из вне, начиная с определенного уровня должности. Руководители объяснят это тем, что работники, прошедшие все стадии развития в одной компании, являются более профессиональными и заточенными под необходимые требования. Кроме того, немаловажна лояльность к компании, которая дала карьерный рост, стабильность и возможность развития. Критериями успешной системы обучения стали: наличие курсов повышения квалификации и собственных тренинг-центров компании; найм тренинг-менеджеров, бизнес-тренеров и коучеров; внедрение системы обучения на всех уровнях компании; наличие группы высокого потенциала и подготовленного кадрового резерва. Из наиболее важных узкоспециализированных компетенций работа над которыми наиболее важна, по мнению руководителей стали: коммуникативные навыки, навыки тайм-менеджмента, самоорганизации и работы в режиме многозадачности.

Для современных компаний системный процесс обучения кадров является необходимостью наряду со всеми бизнес-процессами, протекающими ежедневно. Становится очевидным, что необходимость обучения кадров обусловлена зависимостью экономических результатов компании от профессиональной компетентности персонала.

Немаловажным критерием эффективного управления персоналом необходимо считать адаптацию новых кадров. В отличии от западного строя, в нашей стране до сих пор принято считать адаптационную составляющую ситуативной, носящей стихийный характер. Итогом такого подхода является потеря многих перспективных кадров, ставших жертвой безразличия со стороны руководства или непринятия в общую группу коллег, связанного с нежеланием давно работающих кадров впускать новых людей в своё окружение. Особенно сильно подобные непрофессиональные отношения наблюдаются в государственных учреждениях. Четкая система адаптация, разделенная на определенные этапы, позволяет избежать подобных проблем. Данная система подразумевает адаптационные

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

этапы, делящиеся на временные периоды с контрольными точками, без прохождения которых, невозможен переход на следующий этап. Кроме того, прикрепление к новому кадру опытного сотрудника, материальная мотивация которого зависела бы от успешных результатов стажера, помогла бы преодолеть барьер между вновь появляющимися сотрудниками и теми, кто работает давно. Также необходимо учесть, что конкретное понимание работником того, как поэтапно должно проходить его становление в компании, поможет избежать стрессовых ситуаций и их последствий.

Практика показывает, что при грамотно налаженной работе по повышению квалификации кадров, их обучению и адаптации в компании, наблюдается серьёзный рост корпоративной культуры и профессиональных компетенций работников. Подобное развитие положительно влияет на рост производительности труда и экономическую результативность компании.

Список литературы

1. Зеликин М.И. Оптимальное управление и вариационное исчисление / М.И. Зеликин. – М.: Ленанд, 2015. – 160 с.

2. Какаева Е.А. Инновационный бизнес: стратегическое управление развитием: учеб. пособие / Е.А. Какаева, Е.Н. Дуненкова. – М.: Дело АНХ, 2016. – 176 с.

3. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах / Ю.В. Щербатых. – М.: КноРус, 2015. – 248 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)