

УДК 338.12

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
THEORETICAL ASPECTS OF IMPROVING HR STRATEGY

Зеленина Н.В.

Студент

Елкина В.Н., к.э.н.

*Преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ГОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,*

Омск

Zelenina N.V.

Elkina V.N., Ph.D.

*Lecturer at the Department of Economics, Management and Marketing
GOU VPO "Omsk State Pedagogical University",
Omsk*

Аннотация

В современном мире изменение внешней среды в результате темповых развитий передовых технологий, способствует к появлению разного рода новых продуктов, товаров и услуг.

В результате высокой конкуренции каждый представитель предприятия ищет пути нестандартного решения для возможного удержания своего предприятия на рынке оказываемых услуг, и потребителей на занимаемом поприще и предполагает возможность развиваться на опережение, тем самым имеет возможность удержать своего потребителя. В числе основного и главного фактора способствующего успешному развитию предприятия является человеческий ресурс.

Annotation

In the modern world, a change in the external environment as a result of the pace of development of advanced technologies contributes to the emergence of all sorts of new products, goods and services.

As a result of high competition, each representative of the company is looking for ways of non-standard solutions for the possible retention of their company in the market of services provided, and consumers in their field and assumes the ability to develop ahead of the curve, thereby being able to keep their customers. Among the main and main factor contributing to the successful development of an enterprise is human resources.

Ключевые слова: Кандидаты, характеристика, предприятие, мотивация, товары, услуги, конкуренция, стратегия.

Key words: Candidates, characteristics, enterprise, motivation, goods, services, competition, strategy.

Введение

Для развивающейся экономики в современном мире одной из главных проблем считается улучшение системы управления персоналом и воздействие на их составляющие компоненты с применением их на производстве.

Цель исследования: Совершенствование стратегии управления персоналом учреждения в условиях активной конкуренции на рынке труда.

Рационально возможно выделить комплексный подход к данной проблеме и направление, который характерен для различных стран, перечислим составляющие данного метода:

1. Вариативность методов и способов отбора кандидатов.
2. Создание основных образцов для анализа оценки качества кадров.
3. Научный подход к анализу основных потребностей нуждающихся в кадрах.
4. Важностью и приоритетностью это прием молодых специалистов.
5. Применение обоснованных управленческих решений.

6. Применение открытого управленческого решения с применением в кадровой политике организации.

7. Работа органов государственной власти совместно с предприятиями для принятия управленческого решения и научными подходами в современных условиях направленных на кадровый потенциал.

Для того чтобы определить в каких направлениях двигаться для улучшения системы по системе управления нужно изучить, прежде всего, цели предприятия их работу, а также развитие в долгосрочной перспективе с учетом кадрового планирования.

Общей характеристикой системы управления персоналом является элемент системы управления, который регулирует взаимосвязанную работу управленческого аппарата и работников предприятия, выполняющих свои профессиональные функции на основании своих должностных инструкциях.

В современном мире имеется система не только как положительного влияния на сотрудников, но и с применением наказаний по различным нарушениям. Вся система настроена на то, что бы система управления позволила специалистам показать важность выполнения их трудовых функций на предприятии не зависимо, какой свод правил будет действовать на предприятии.

Современная система, представляет собой, прежде всего поэтапный процесс. Основные этапы и стадии внедрения системы управления персоналом:

1. Составить план по потребностям в кадрах,
2. Создание резерва по всем должностям,
3. Отбор кадров путем изучения их квалификации,
4. Разработанная система по оплате труда, разработка мер по получению дополнительных мер поддержки, как молодым, так и работающим кадрам.
5. Составление программы наставничества молодым специалистам, для введения в процесс адаптации с целью выполнения качественно своих трудовых функций.
6. Программы для повышения профессиональных знаний и умений для всех сотрудников для достижения целей предприятия.
7. Формирование оценки трудовой деятельности каждого

сотрудника предприятия 8. Создание системы перемещения сотрудников внутри организации, для накопления опыта и вида ответственности.

К стадиям относим:

1. Разработать документ, фиксирующий потребности в специалистах, планирование и также заключение трудовых договоров
2. Создать систему продвижения специалистов внутри предприятия за счет постоянных кадров.
3. Создание базы по отчетности по квалификации с учетом их профессиональных знаний.

Так считают руководители, но это может принести раздор на предприятии за счет неблагоприятной обстановки среди сотрудников. Что повлечет нарушение производственного процесса, а отсюда убытки.

Перспективные направления совершенствования системы управления персоналом.

В крупных компаниях в настоящее время пользуются конкурсным отбором специалистов.

Состоит отбор из нескольких этапов:

Этап 1. На сайте дается задания для выполнения различного варианта с указанием сроков, далее выбирается работы понравившиеся специалисту по подбору. И эти кандидаты приглашаются на второй этап.

Этап 2. На втором этапе происходит объединение в группы для выполнения задания и потом выносится решение о следующем этапе.

Этап 3. На этом этапе беседа с руководителем или его заместителем о принятие решения по поводу трудоустройства.

Данная процедура позволяет выявить именно специалистов, которые желают и стремятся найти хорошую работу, несмотря на длительные и многочасовые беседы.

Один из наиболее важных и позитивных методов для сотрудников с целью повышения своей производительности труда на предприятии. Руководитель разрабатывает систему стимулирования за счет выполнения

определенных заданий, которые включены в списки согласно срокам, позволяющий дать актуальную оплату за качество выполненной работы.

В наше время работодатель предлагает оклад и получение процентов от выполненной дополнительной работы сотрудников.

Для перспективы предприятия организуют обучение специалистов за границей, в учебных учреждениях в условия пандемии это дистанционное обучение позволяющее сэкономить время и денежные средства.

Возможностью о совершенствовании сотрудников предприятия способствует периодическая аттестация, позволяющая выявить уровень знаний не только своих профессиональных, но законов и нормативных документов.

Встреча специалистов на различных форумах по управлению персонала позволяют обмениваться опытом о наработанных системах оплаты, стимулирования, поощрения сотрудников с целью улучшения работы предприятия.

Общественная жизнь

Для хорошей работы предприятия нужно создать положительной и здоровый микроклимат в коллективе. Ведь если работа идет сложно и нет напряжения, то и не страдает производственный процесс.

Выводы (заключение) Таким образом, мы видим, что применяя на практике всю систему управления, мы можем пронаблюдать положительную динамику в развитии предприятия, за счёт специалистов которые развиваются с поддержкой управленческого аппарата.