

*А.В. Мойсеюк, 4 курс
научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Управление кадрами является одним из важнейших аспектов в стратегии современного предприятия, т.к. в современных условиях развития высоко технологичного производства роль человека возрастает, и все более высокие требования предъявляются к его способностям, уровню знаний и квалификации.

Так как основными составляющими системы управления персоналом является, набор, отбор, обучение, мотивация, то и рекомендации по повышению эффективности будут затрагивать эти направления, с учетом экономического, социального и организационного эффекта.

Так как цель набора заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого предприятие отбирает наиболее подходящих для нее работников, то необходимый объем по набору определяется кадровой службой разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней. Набор ведётся и из внешних и из внутренних источников. Но все же рекомендуется отдавать предпочтение внутреннему набору. Продвижение по службе своих работников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к комбинату. Предлагается, при появлении на предприятии любой открывающейся вакансии, уведомлять всех служащих о ней, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны.

Если на данном этапе руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора, то в большинстве случаев предпочтение отдается человеку, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных навыков, опыт, личные качества. При отборе на руководящую должность не последнюю роль играет совместимость кандидата с вышестоящими начальниками и сего подчиненными. Практика отбора показывает, что собеседование, проведенное опытным кадровиком, подчас является самым эффективным способом для выявления мотиваций кандидата, его личностных устремлений и особенностей.

Руководство должно регулярно проводить программы обучения, подготовки и переподготовки работников. Рекомендуется проводить повышение квалификации (подготовку, переподготовку) нового персонала после отработки не менее 6 месяцев. Это можно обосновать тем, что первые месяцы человек адаптируется, может получить необходимые навыки у более опытных работников, без материальных затрат. После 6 месяцев работы менеджеры уже видят, желает ли этот человек продолжать работать, проанализировать достигнутые им результаты. Часто мы можем встретить такую ситуацию, когда работник пройдет курсы по повышению квалификации за счёт средств предприятия, после чего он может найти более перспективное рабочее место. В результате предприятие потеряет и работника и вложенные в него средства.

Эффективное использование потенциала работников должно включать в себя:

- планирование и совершенствование работы с персоналом;
- поддержку и развитие способностей и квалификации работников.

Рекомендуется для организации этой работы на предприятии учредить должность заместителя специалиста по кадрам. Рекомендуется широко развивать на предприятиях планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей работников, например, руководителей 1 и 2 ранга профессионально подготавливать к работе в коллективе.

Обычно на совещаниях и планерках руководители оценивают работу различных подразделений и групп. При положительных результатах выражается благодарность, как отдельным работникам, так и группам. Система поощрения работников предприятия включает в себя моральное и материальное вознаграждение, но хотелось бы эту работу увидеть более масштабно (например, освещением в СМИ, чтобы достижения были видны не только рабочим предприятия, но и всему городу).

Рекомендуется разделить персонал на две группы: от 20 до 35 лет и после 35 лет. Обосновывается это тем, что люди примерно в этих возрастных границах имеют более менее схожие жизненные ориентиры, а следовательно и мотивы по повышению производительности. Необходимо сплачивать коллектив проведением тимбилдинговых мероприятий. Одним из таких может стать про-

ведение корпоративных вечеров, выездов в зоны отдыха. Эти мероприятия будут чаще посещаться людьми 1-й группы, повышая уровень уважения, доверия в коллективе. Люди старше 35 более заняты заботой о семье, более привязаны к дому. Именно для них следует сделать доску почёта. Этот старый проверенный способ всё ещё действует при нематериальном стимулировании. Люди, относящиеся ко 2-й группе, на мой взгляд, будут испытывать гордость за то, что именно на них должна равняться молодёжь, что они являются примером, что с их мнением считается руководство.

Хотелось бы, чтобы в организации проводилась планомерная работа с кадрами, с резервом для выдвижения, которая строится на таких организационных формах, как подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях. Удельный вес молодых работников на руководящих должностях должен составлять более 60%. Предлагаю ввести следующую модель динамики кадров на руководящих постах. Руководитель не должен занимать лидирующее место более 3-5 лет. За этот период времени можно реально осуществить все намеренные мероприятия. После этого срока, директору (и другим специалистам) стоит сменить занимаемую должность. Если работник проявил себя как хорошо квалифицированный специалист, то его следует повысить в должности и наоборот. Смена руководства будет стимулировать всех членов коллектива на более ответственное выполнение своей работы, т.к. каждый будет уверен, что он может легко достичь вершины руководства. Новые директора будут приносить новые идеи, направления развития, сохраняя наиболее лучшие достижения. Ведь ни от кого не секрет, что человеческим идеям есть предел без новых вдохновений. Так же и руководитель, возглавлял определённый период времени, выдал все идеи, пусть на его место придёт другой, а он спустится чуть ниже по служебной лестнице. На этом месте он лучше ощутит результаты своей деятельности, возможно придумает ещё ряд мероприятий и через определённый период он снова же будет иметь возможность возглавить предприятие. Эта модель позволит избежать застоя кадров, позволит руководителям лучше понимать своих подчинённых.

Таким образом, осуществление вышеуказанных мероприятий значительно повысит эффективность управления персоналом на предприятии.