

Бугай В. В.

КОНЦЕПЦИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В данной работе рассмотрены особенности мероприятий по обеспечению социально-экономической эффективности управления персоналом.

В современной рыночной экономике происходит стремительная интеллектуализация труда, создание новых технологий на предприятиях, возникновение инновационных направлений в работе, что требует от работников профессионализма, высокого уровня знаний и умений. Это выдвигает на первый план вопрос эффективного управления персоналом.

Весомое значение для повышения эффективности управления персоналом имеет кадровая политика предприятия как система теоретических основ и методов, которые определяют основные направления работы с персоналом. У отечественных предприятий в кадровой политике наблюдается ряд негативных тенденций: снижение индивидуальных производственных результативных показателей, текучесть персонала, наличие межличностных и межгрупповых конфликтов. Все это негативно влияет на производительность труда, ведет к снижению выработки, и, в конечном счете, — уменьшает возможности воспроизводственного процесса.

Построение кадровой политики, направленной на повышение эффективности управления персоналом предполагает следующее:

- необходимо должным образом оценивать имеющийся персонал, чтобы «хедхантерам» не удавалось переманить «качественных» управляющих;
- необходимо применять гибкую систему соотношений основной и дополнительной заработной платы в зависимости от результатов труда, направлений и сферы работы предприятия;
- развитие персонала, предоставление возможности профессионально-квалификационного продвижения, планирования карьеры;
- повышение интереса к работе, что предполагает поощрения, материальные выплаты за особые заслуги на предприятии, формирование моральных стимулов.

Методы минимизации текучести персонала могут быть такими:

- наблюдение за карьерой уволившихся работников;
- формирование собственного кадрового резерва;
- применение процедур ротации кадров в рамках одного предприятия или между его подразделениями, филиалами;
- организация работы менеджеров по персоналу, привлечение консультантов по кадрам, проведение анализа текучести кадров.

В итоге, управление кадрами должно строиться на хорошо продуманной системе оценки деловых и личных качеств работников, а эффективная система оценки индивидуальных результатов должна обеспечивать взаимосвязь оплаты труда с его результативностью, что служит стимулом к труду. Такой подход к построению заработной платы благоприятно сказывается на отношении человека к своей работе, рабочему месту, предприятию.