

УЮМДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАШКАРУУ СИСТЕМАСЫН АНАЛИЗДОО ЖАНА ДОЛБООРЛОО

Эл аралык инновациялык технологиялар университети

Ишкана учун адам ресурстарын башкаруу жондомдуулугун жана анын бир нече жолун жогорулатуу маанилүү.

Негизги создор: системасы, адам ресурстарын башкаруу, ишкананын, экономика, пландоо, түзүлүшү, мүмкүн башкаруу.

Международный университет инновационных технологий АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность

Ключевые слова: система; управление персоналом; предприятие; экономика; планирование; структура; потенциал; контроль.

ANALYSIS AND DESIGN OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATION

International University of Innovative Technologies

Askar u.A.

Personnel management is recognized as one of the most important spheres of the enterprise's life, capable of increasing its efficiency manyfold.

Keywords: system; personnel management; enterprise; economics; planning; structure; potential; control.

В последние годы в науке об управлении производственными организациями наблюдается коренное изменение представлений о роли персонала в деятельности предприятия. В отличие от господствовавших ранее взглядов, экономически включавших персонал в категорию издержек, подлежащих строгому контролю и возможно большему сокращению, появилась концепция управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал представляет собой один из важнейших ресурсов предприятия, который по своей экономической природе нуждается в эффективном и многоплановом управлении, включающем, как необходимый фактор, обеспечение социального, профессионального и структурного развития персонала. Согласно современным представлениям, стратегия управления персоналом является существенной составной частью стратегии предприятия и должна разрабатываться и реализовываться в соответствии перспективными задачами развития предприятия.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта.

Сущность управления персоналом, включая наемных работников, работодателей и других владельцев предприятия заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их.

Управление персонала занимает ведущее место в системе управления предприятием. От организации управления персонала зависят все конечные результаты работы предприятия. Управление – это процесс выработки и осуществления воздействий. Выработка управляющих воздействий включает сбор, обработку и передачу информации, а также принятие решений. Эти операции выполняет аппарат управления – группа руководителей и специалистов, на которую

возложены управленческие функции. Методологически сфера управления персоналом обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Формирование системы управления персоналом в фирме является одной из важнейших составных частей менеджмента человеческих ресурсов.

Формирование системы управления персоналом в фирме выдвинулась на первый план и превратилась в одну из основных обязанностей руководителей всех уровней и направлений. К его основным принципам относятся:

- безусловная ориентация на требования законодательства о труде;
- учет не только текущих, но и перспективных потребностей организации в персонале, исходящих из задач ее развития, прогноза рыночной конъюнктуры и тенденций естественного движения рабочей силы;
- соблюдение баланса интересов организации и ее работников;
- широкое сотрудничество с профессиональными союзами;
- максимальная забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод и достоинств.

Система управления персоналом состоит из двух подсистем: тактической и стратегической. На первую возложены такие функции, как организация набора рабочей силы (поиск, собеседование, тестирование, оформление документов); подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; организация распределения, перемещения, продвижения, увольнения работников; оценка и выработка рекомендаций об их дальнейшей судьбе; текущий учет и планирование потребностей в кадрах в рамках года на основе анализа их состояния.

Стратегическая подсистема кадрового менеджмента ориентирована на разработку перспективной кадровой политики на основе анализа структуры персонала, эффективности использования рабочего времени, прогнозов развития производства, занятости. Иногда это делается с помощью специальных консалтинговых организаций, и, хотя оплата услуг весьма высока, отдача, как показывают исследования, в два десятка раз перекрывает затраты.

Основными направлениями системы управления персоналом могут быть:

- массовая переквалификация персонала в связи с переходом к новым технологиям;
- омоложение кадров путем привлечения молодых специалистов и стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся требованиям и не способных освоить новые направления и методы работы;
- помощь в трудоустройстве при массовых увольнениях;
- привлечение широких слоев рядовых работников к участию в управлении организацией

Термин «планирование персонала» включает в себя все проблемы сферы персонала, которые могут возникнуть в будущем. Планирование персонала, во-первых, служит целевому планированию потребностей в области персонала и, во-вторых, планированию мероприятий, которые должны проводиться для создания, развития, сохранения, применения персонала, его оплаты, а также для высвобождения персонала.

Целью планирования персонала является кратко-, средне- и долгосрочное определение потребностей в персонале, производимое в неразрывной количественной и качественной связи. Это включает в себя не только обоснование гарантии развития предприятия, но и гарантии его экономического роста. Эти цели достигаются за счет оптимальной структуры персонала и наиболее успешной реализации потенциала сотрудников и кадрового потенциала фирмы.

Основу планирования персонала составляют надежные и четко разграниченные данные, которые собраны без ограничений и могут быть переработаны при помощи подходящей техники планирования.

Разработка мероприятий, направленных на внедрение бестарифной системы оплаты труда. В условиях оплаты труда по тарифам и окладам достаточно сложно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда можно ввести бестарифную систему оплаты труда, которая нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия (КТУ) фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника, за прошедший период, на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период. Затем все работники предприятия распределяются по десяти квалификационным группам, исходя их квалификационных требований к работникам различных профессий.

Разработка мероприятий по оптимизации численности персонала с учетом новой методики начисления заработной платы.

Планирование численности работников является важным аспектом эффективности производства. Невозможно достичь высоких показателей деятельности предприятия, эффективности труда при спонтанной, импульсивной реакции на изменения и возникающие проблемы.

Основой для реализации плановых трудовых показателей работников является производственная программа.

Планируемую численность работников можно определить с помощью нормативного метода, основанного на трудоемкости изготовления продукции.

Вывод. Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность.

Кадровая стратегия, (стратегия управления персоналом) - специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики. Также дано понятие планирования персонала как одной из важнейших функций управления персоналом, которая состоит в количественном, качественном, временном и пространственном определении потребности в персонале, который необходим для достижения целей организации.

Целью планирования персонала является кратко-, средне- и долгосрочное определение потребностей в персонале, производимое в неразрывной количественной и качественной связи. Это включает в себя не только обоснование гарантии развития предприятия, но и гарантии его экономического роста. Эти цели достигаются за счет оптимальной структуры персонала и наиболее успешной реализации потенциала сотрудников и кадрового потенциала фирмы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Байделл Т.М. *Как улучшить управление организацией.* - М.: Инфра-М, 2005.- 81 с.
2. Егоршин А.П. *Управление персоналом: Учеб. пособие/ Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 622с.*
3. Зайцев Г.Г. *Управление персоналом. Учебное пособие/ СПб.: Издательство «Северо-Запад», 2002. – 310с*
4. Авдеев А.А. *Управление персоналом: Технология формирования команды. Учебное пособие. –М.: Финансы и статистика. –2003.–544 с.*
5. Анисимов В.М. *Кадровая служба и управление персоналом организации: - 2005. – 256 с.*
6. Басаков М.И. *Управление персоналом: Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам. Учебное пособие. –М.: Феникс. –2004.–155 с.*