УДК/UDC 338.23

К вопросу о правильном распределении человеческих ресурсов на предприятии

Пивнева Анна Григорьевна
студентка экономического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: pivnevaa_anna@mail.ru

Пода Дарья Сергеевна
студентка экономического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: dasha_poda@mail.ru

Аннотация

Сложившаяся практика управления указывает на низкую эффективность традиционного разрешения сложных экономических и социальных проблем на уровне предприятия, проявляющихся во всех ее подсистемах, в том числе и управление человеческими ресурсами. На это также указывает тенденция нерационального использования человеческих ресурсов. Сложившиеся противоречия между общественными и экономическими подсистемами предприятия требуют глубокого осмысления и позволят сформировать руководящие целевые направления менеджмента предприятия. Основная задача планирования человеческих ресурсов состоит в реализации планов организации с точки зрения человеческого фактора предприятия — работников: их численности, квалификации, производительности, издержек на их наем. В статье рассматривается рациональное распределение персонала компании в единой концепции организационной и внешней среды. Именно грамотное распределение человеческих ресурсов позволит достичь высоких результатов в поставленных задачах и целях.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, компания, организационная среда, экономическая выгода, кадры, организация.

On the Issue of Proper Human Resources Allocation in an Organization

Pivneva Anna Grigoryevna
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: pivnevaa_anna@mail.ru

Poda Darya Sergeyevna
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: dasha_poda@mail.ru

Abstract

The prevailing management practice points to the low efficiency of the traditional resolution of complex economic and social problems at the enterprise level, manifested in all its subsystems, including human resource management. This is also indicated by the tendency of inefficient use of human resources. The exiting contradictions between the social and economic subsystems of the enterprise require deep understanding and will allow to form management objectives of the enterprise management. The main task of human resources planning is to implement the plans of the organization from the point of view of the human factor of the enterprise—employees: their number, qualifications, productivity, hiring costs. The article discusses the rational distribution of company personnel in a single concept of the organizational and external environment. It is the proper distribution of human resources that will provide for achieving high results in the tasks and goals.

Key words: human resources, company, organizational environment, economic benefit, personnel, organization.

Главным течением увеличения конкурентоспособности на рынке становится более эффективное использование профессионального потенциала работников организации. Вследствие этого прогрессивная концепция управления компанией подразумевает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, что связана с

управлением кадровой составляющей производства — персоналом фирмы.

Так, управление персоналом — это процесс, который направлен на обеспечения кадрами предприятия, организация их эффективного и оптимального использования, а также профессионального и общественного формирования [1].

Человеческий ресурс считается основной базой для эффективной деятельности любой организации в любом обществе. Человеческие средства могут быть рассмотрены с нескольких позиций. Так, достаточно большой интерес представляют личные, индивидуальные возможности отдельно взятого человека. Если рассматривать данное понятие в контексте группы, коллектива, то речь пойдет о социально-психологическом и культурном аспекте. Если же необходимо отыскать совокупный потенциал общества в целом, то это говорит о социологическом исследовании.

Так как функционирование любой организации основывается на человеческом факторе, появляется объективная необходимость в его регулировании и контролировании. Руководство человеческими ресурсами ставит целью более результативное внедрение труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основывается не только на мастерстве организовать коллектив количественно и качественно, но и на умении применять и осуществлять психологические приемы [2].

Управление людскими ресурсами — это проектирование формальных систем организации, которые гарантируют результативное использование человеческих способностей, навыков и талантов для достижения целей компании. Эффективное планирование может воздействовать на итоги работы организации:

— оптимизация производственного процесса, которая заключается в определении необходимого числа сотрудников на производстве;
— усовершенствование механизмов подбора персонала, которые позволяют взять на работу определенных служащих, которые

четко подходят требованиям, предъявляемым организацией;
- разработка современной системы изучения новых сотрудников, а также повышения квалификации уже имеющихся кадров;
- исследование ретроспективных характеристик и определение тенденций, которые предоставят возможность прогнозировать и анализировать кадровую обстановку;
- продуманная стратегия в области управления кадрами дает возможность существенно уменьшить издержки и нарастить экономическую, финансовую отдачу работы компании.

Для того чтобы осознать, какие проблемы существуют в организации, и предложить мероприятия по совершенствованию кадровой политики, рекомендуется провести анализ и определенные мероприятия:

1. Аттестация персонала. Любой грамотный руководитель обязан быть готовым к тому, что управление персоналом — самый сложный процесс, сложнее, чем руководство научно-технической частью производства. Это связано с неожиданным возникновением конфликтных обстоятельств как по рабочим, так и по личным вопросам. Планирование подразумевает под собой точное установление потребности и цены человеческих ресурсов на конкретный момент времени. Оценивается не только количество, но и определенные квалификационные характеристики персонала.
2. Создание системы повышения квалификации служащих. После аттестации сотрудников компании менеджер по управлению персоналом, как правило, осуществит отбор организаций, исполняющих обучение сотрудников. Организации после определенных проведенных мероприятий по обучению персонала должны гарантировать каждому обучаемому сертификат либо диплом о завершении курсов, тренингов, семинаров или лекций.
3. Система штрафов. Для укрепления и увеличения трудовой дисциплины, осуществления мотивации работников и контроля за

качеством и результативностью трудовой функции необходимо внедрить штрафную систему.

4. Материальное поощрение .
5. Нематериальное стимулирование, связанное с индивидуальными целями каждого работника.
6. Развитие способностей и составление планов продвижения работника по карьерной лестнице в организации [3].

Руководство профессиональной карьерой — целенаправленная активная деятельность службы управления персоналом по формированию профессиональных возможностей человека и их наилучшему применению в интересах как работника, так и организации [4].

На наш взгляд, при отсутствии условий для реализации профессиональных способностей работников, недоиспользование потенциала человеческого ресурса на предприятии способствует снижению эффективности производственного менеджмента. При этом снижение обуславливает ориентирование менеджмента на выявление условий активизации производительных способностей работника.

Список литературы

1. Шаталова Н., Александрова Н. А., Галюк А. Д. и др. Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 5. С. 64–69.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание. СПб.: Питер, 2004. 832 с. С. 75.

3. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента. М.: Дело, 2007. 232 с. С. 20.

4. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами: Практическое пособие по кадровому планированию организации. М.: ГроссМедиа, 2007. 266 с. С. 16.