

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Мальцева Д.С. Исследование эффективных подходов к развитию человеческих ресурсов организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 02 (февраль). – АРТ 45-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 33

Мальцева Дарья Сергеевна

Студентка 2 курса, факультета менеджмент организации

Научный руководитель: Л. Л. Кифа

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

г. Тольятти, Российская Федерация

e-mail.ru: d-malceva@yandex.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Рассматриваются проблемы формирования системы развития человеческих ресурсов организации. Дается сравнительный анализ возможностей применения различных методов.

Ключевые слова: персонал организации, рабочие, квалификация.

Malceva Daria

2nd year student, features of organization management

Scientific Supervisor: **L. Kifa** - Associate Professor

FGBOU VO «Togliatti State University»

Togliatti, Russian Federation

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

RESEARCH EFFECTIVE APPROACHES TO THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Abstract: The paper examines to the problem of human resources development system organizing. A comparative analysis of the applicability of the different methods.

Keywords: staff organization, labor, qualification.

Развитие человеческих ресурсов организации – это подходы, по приобретению навыков и улучшению деятельности работников, способствующие росту профессионального мастерства. Началом этой деятельности является набор подходящих людей в организацию. К человеческим ресурсам организации относится персонал. Персонал – это все работники организации, которые числятся в ней и непосредственно участвуют в делах организации, в соответствии с ее целями. Развитие персонала организации способствует повышению производительности труда и увеличению прибыли компании, именно поэтому руководство организации всегда должно работать над повышением потенциала персонала. Классификация персонала представлена на рисунке 1.

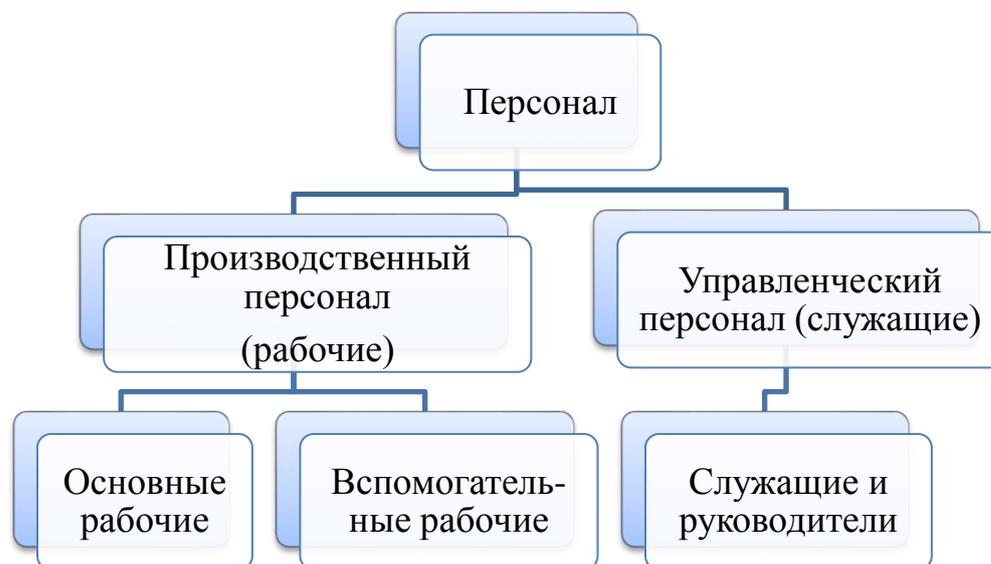


Рисунок 1- Классификация персонала.

Персонал организации подразделяется на две группы: производственный персонал (рабочие) и управленческий (служащие). В свою очередь производственный персонал делится на:

- основных рабочих, создающих профильные изделия или основную продукцию, например рабочие конвейерного производства;
- вспомогательных рабочих, занятых преимущественно в обслуживающих или вспомогательных подразделениях, например транспортные рабочие в отделе сбыта.

Таким образом, следует что рабочие – это ключевые сотрудники организации, которые непосредственно влияют на процесс производства и качества, и относятся к промышленно производственному персоналу (станочники, наладчики, электрики и т. д.). Тема развития рабочих весьма актуальна в наше время, ведь чтобы успешно развиваться в условиях рынка необходимы периодические изменения в организационной структуре, изменение технологий производство, а следовательно и развитие рабочего потенциала. Существует множество подходов по развитию персонала, но

исследуем некоторые из них, возможно наиболее эффективные, подходящие для развития рабочих:

- социальная адаптация;
- повышение квалификации рабочих;
- система стимулирования;
- продвижение по карьерной лестнице;
- возможность анализа рабочих собственной деятельности.

Начальной стадией по развитию рабочих является процесс социальной адаптации. Он является наиболее сложным этапом в жизни человека. Социальная адаптация – это приспособления новых сотрудников в коллективе организации. Большинство рабочих увольняются, не проработав и года. Это связано с трудностями, с которыми сталкивается новый сотрудник, такими как отсутствием информации о порядке работы, особенностях коллег и т. п. Выработка специальных процедур по внедрению рабочих в процесс производства снимает большое количество проблем, возникающих в самом начале работы. Кроме того, эти методы могут активизировать потенциал уже имеющихся рабочих. Информация об организации процесса адаптации в подразделении руководитель может узнать из степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции. Процесс трудовой адаптации сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

Другим подходом является повышение квалификации рабочих. Система повышения квалификации на производстве может включать производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

изделий, оборудования, технологии, школы по изучению передовых методов труда, школы мастеров и бригадиров. Необходимость повышения квалификации обусловлена различными причинами, поэтому может быть организована в различных формах и занимать различные сроки. Таким образом, процесс обучения, который направлен на повышение квалификации, может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства (система вечернего и заочного образования, самостоятельное освоение образовательных программ и т.п.), а обучение может быть долгосрочным и краткосрочным. Программа повышения квалификации и список лиц, направляемых на учёбу, составляется с учётом целей и проблем предприятия, с его ориентацией на повышение эффективности. С целью мотивации работников к обучению и саморазвитию используется правильно организованная оплата труда с ориентацией ее на конкретные результаты работы, а так же возможность продвижения работников в профессионально-квалификационном плане с повышением им своей квалификации.

Еще одним немало важным подходом в развитии рабочих являются методы стимулирования труда. Стимулирование труда – это методы, направленные на увеличение роста производительности труда. К ним можно отнести штрафные санкции, премии, бонусы, надбавки, доплаты. Данные методы относятся к материальному стимулированию и определяются путем анализа работы рабочих, которая может быть сдельная или повременная. То есть необходим учет нормативов, выявление возможных проблем по выполнению работ и их устранению. К нематериальному стимулированию относят разработку мотиваций, которые являются вещественными благами, то есть приносят моральное удовлетворение рабочим, возможно за счет, например, вывески фотографии лучшего работника на доске почета или выдачи грамот.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Возможность карьерного роста является важным стимулом в развитии деятельности персонала. Карьерный рост – это результат профессионального и должностного роста. Он способствует расширению знаний, навыков и умений. В процессе своей работы рабочие растут профессионально, накапливают практический опыт, вследствие чего растет потребность в самовыражении своей личности. Перерастая рабочее место, рабочий начинает задумываться об увеличении размеров оплаты труда и здоровья. Поэтому задача кадровой службы состоит в своевременном проведении анализа и контроля над рабочими, так как повышение рабочего по службе позволит раскрыть его потенциальные способности, обучать вновь прибывших работников и принесет прибыль своей организации.

Другим подходом в развитии рабочих является анализ рабочими собственной деятельности, который позволит вовлечь их в процесс управления. Это происходит посредством предъявления руководству возможных корректировок по улучшению процесса производства. Иными словами рабочий может предлагать руководству изменения по улучшения рабочего процесса, так как сам непосредственно участвует в нем и видит проблемы в реальном состоянии или при нахождении неисправности оборудования рабочий обязан не только оформить заявку на починку, но и может предложить методы по ее быстрому устранению и дальнейшим предотвращением поломки. Данный подход дает рабочему ощутить собственную значимость на предприятии, что способствует моральному удовлетворению и стимулирует деятельности рабочего, а так же позволяет улучшить производственный процесс.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что развитие персонала является важным инструментом организации и при его комплексном подходе можно быстро достичь желаемых целей – повышение

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

потенциала, профессионального роста человеческих ресурсов, а также улучшение их производительности труда.

Список используемой литературы:

1. Дайнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебное издание/ А. В. Дайнеко, В. А. Беспальк. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013 год. - 392 с.
2. Иванкина, Л. И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина – Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2009 год – 190 с.
3. Исаченко И. И., Елизарова О. И., Кондрусь Е. А., Машинская И. С. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/ И. И. Исаченко, О. И. Елизарова, Е. А. Кондрусь, И. С. Машинская – Москва: Издательство – Государственный Университет печати имени Ивана Федорова, 2012 год – 173 с.
4. Фёдорова. Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации: учебник/ Н. В. Фёдоров, О. Ю. Минченков - М.: КНОРУС, 2011 год . — 536с.

Дата поступления в редакцию: 28.02.2017 г.

Опубликовано: 02.03.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Мальцева Д.С., 2017