

УДК 334.7

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

АЛЕКСИНА Анна Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий

ТРЕТЬЯКОВ Константин Александрович

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий

Уральский государственный экономический университет

г. Екатеринбург, Россия

Статья посвящена оценке особенностей и ключевых аспектов управления персоналом промышленных предприятий. С целью обеспечения эффективной деятельности современная организация должна решить, по крайней мере, три ключевых задачи: во-первых, выбрать сферу деятельности, во-вторых, подобрать необходимых специалистов, в-третьих, организовать их работу с максимальной эффективностью. Два из этих направлений работы напрямую связаны с деятельностью по кадровому обеспечению организации. Современная трактовка роли подразделений, занимающихся кадровым обеспечением, включает в себя гораздо больше, чем просто поиск работников на замещение вакантных должностей. Отвечающие за кадровую работу службы способствуют развитию бизнеса и при этом выступают в качестве «бизнес-партнера», который оказывает влияние на взаимодействие работников.

Ключевые слова: управление персоналом; менеджмент; промышленное предприятие.

Роль персонала как фактора производства не просто одна из главнейших. Необходимо акцентировать внимание на том, что в современных условиях преобладают тенденции, направленные на рост значимости приоритета именно персонала предприятия при принятии управленческих решений и в нахождении оптимального решения производственных задач предприятия. Уровень эффективности действий персонала организации, стремление к росту и развитию его потенциала напрямую влияет на результативность деятельности предприятия, а также на его устойчивость и конкурентоспособность [1].

Работники, состоящие в штате предприятия, должны рассматривать с позиций как объекта, так и субъекта управления. Причина этого в следующем: персонал предприятия является активным участником процесса изготовления продукции, а также дальнейшего развития организации. Это можно рассматривать как основное отличие материальных ресурсов от человеческих. Основываясь на ранее сказанном, можно отметить важность именно кадрового обеспечения деятельности и его эффективность, так как этот процесс формирует кадровый потенциал предприятия. И эффективно сформированный кадровый потенциал находит применение как в интересах трудового коллектива, так и самого предприя-

тия. Первостепенной задачей предприятия при работе с кадровым составом является обеспечение производства работниками высокой квалификации, поддержание уровня квалификации на должном уровне, незамедлительное реагирование на изменение условий внутренней и внешней среды предприятия. Все это входит в задачи кадрового обеспечения предприятия. При этом на сегодняшний день на первое место выходит обеспечение высококвалифицированными кадрами именно производственного процесса, то есть непосредственно процесса создания готовой продукции на промышленном предприятии [2].

Одной из особенностей персонала предприятия является одновременное выполнение как непосредственно производственных функций, так и содействие росту объемов производства через рациональную организацию производственного процесса и повышение производительности труда. Персонал предприятия может по-разному влиять на деятельность организации. Работники могут лояльно относиться ко всем процессам на предприятии, стремиться к повышению квалификации и повышению производственных показателей. Персонал предприятия может быть безразличным к процессам, происходящим на предприятии, а могут и противостоять всему новому, что внедряется на

предприятия.

Кадровая политика предприятия нацелена на подбор таких работников, которые обеспечат надлежащий результат своей профессиональной деятельности, стремятся к росту уровня производительности труда при обеспечении наилучших условий на рабочем месте, нацелены на организацию оптимальных взаимоотношений непосредственно трудового коллектива и руководящего состава организации. Основа управления кадрами на предприятии строится на следующих принципиальных подходах:

- внимание к человеческим ресурсам в процессе построения системы управления, учет инициативы работников производственных подразделений;

- рассмотрение возможности как можно в больших случаях делегировать полномочия исполнителям;

- формирование доверительных отношений с работниками предприятия;

- формирование сплочённого коллектива, что напрямую влияет на рост результативности предприятия;

- систематическое обновление и совершенствование систем мотивации и стимулирования труда [3; 4].

В процессе проведенного анализа были выявлены недостатки относительно системы управления персоналом:

- превышение фактической численности сотрудников над данными штатного расписания;

- в процессе отбора сотрудников не используются современные методы, что влечет в дальнейшем текучесть кадров, а также увеличение затрат, связанных с подбором и наймом персонала;

- значительная текучесть кадров, достаточно много сотрудников со стажем работы в организации не более трех лет.

Целевые установки и функциональное воздействие на работников предприятия со стороны органов управления предприятием должны быть взаимосвязанными и дополнять друг друга. Кадровая политика, разрабатываемая для конкретного предприятия по конкретным требованиям, должна быть направлена на мотивацию работников, фор-

мирование оптимального трудового коллектива, укомплектованность кадрового состава в соответствии с требованиями технологического процесса производства продукции. Такие принципы и цели построения кадровой политики способствуют развитию организации и выводу ее на новый уровень хозяйствования. Кадровая политика нацелена в первую очередь на сохранение сложившегося уровня кадрового потенциала.

Приоритетной задачей кадровой политики является дальнейшее развитие кадрового потенциала, который рассматривается как комплекс профессиональных навыков и умений работника [5].

Информация, полученная персоналом в высших учебных заведениях, быстро устаревает, возникает необходимость их существенного обновления.

В зарубежных странах существует такое понятие как «период полураспада компетентности». Под этим понимается промежуток времени, за который половина приобретенных знаний устаревает [6]. Таким образом, все большее распространение получает идея создания в организациях системы непрерывного образования персонала (концепция «обучающейся организации»). Изучая опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных организаций, можно сделать вывод, что благодаря инвестициям в персонал, созданию условий для роста персонала и повышения их профессионального потенциала можно получить в 2-3 раза более высокую эффективность, по сравнению со средствами, направленными на решение исключительно производственных задач [7; 8].

Наибольшее значительной статьей затрат является статья направленная на оплату труда и отчислений на социальные нужды. Формирование персонала на предприятии происходит на основе кадрового планирования, замещение должности происходит на основе заявки в отдел кадров, далее осуществляется подбор сотрудников в соответствии с должностной инструкцией.

На предприятии должно реализоваться «золотое правило управления персоналом», когда у одного руководителя в подчинении не более семи подчиненных.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бурганова Л.А. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления: моногр. / Казанский национальный исследовательский технологический университет. – 1-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 111 с.
2. Забелина О.В. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: стратегические вызовы, проблемы и возможности: моногр. / Всероссийский научно-исследовательский институт труда. – 1-е изд. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2021. – 253 с.
3. Зажогина О.Н. Современные направления формирования кадровой политики на предприятии // Journal of Economy and Business. – 2022. – Vol. 1-1 (83). – С. 95-101.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность: моногр. / Государственный университет управления; Новосибирский государственный университет экономики и управления. – 1-е изд. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2022. – 240 с.
5. Предприятие в условиях цифровой трансформации: экономика и управление / Я.П. Силин, А.Н. Головина, Е.Л. Андреева [и др.]. – Верхняя Пышма: ООО «Трудовая реабилитация инвалидов культура и спорт», 2021. – 338 с.
6. Родина Т.Е. Компетентный отбор и оценка персонала организации // Международный научно-исследовательский журнал. – 2022. – №2(116), ч. 3. – С. 28-32.
7. Современная торговля: вопросы конкурентоспособности и социальной политики: моногр. / Л.А. Брагин, Г.Г. Иванов, С.Л. Орлов [и др.]; под общ. ред. д.э.н., проф. С.Л. Орлова. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. – 192 с.
8. Экономика предприятия: учебник / В.И. Гришин, Я.П. Силин, А.Н. Головина [и др.]. – М.: КноРус, 2022. – 472 с.

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

ALEKSINA Anna Sergeevna

Candidate of Sciences in Economics

Associate Professor of the Department of Enterprise Economics

TRETYAKOV Konstantin Alexandrovich

Candidate of Sciences in Economics

Associate Professor of the Department of Enterprise Economics

Ural State Economic University

Ekaterinburg, Russia

The article is devoted to the assessment of the features and key aspects of personnel management of industrial enterprises. In order to ensure effective operation, a modern organization must solve at least three key tasks: firstly, choose the scope of activity, secondly, select the necessary specialists, thirdly, organize their work with maximum efficiency. Two of these areas of work are directly related to the activities of the organization's personnel provision. The modern interpretation of the role of departments involved in personnel provision includes much more than just finding employees to fill vacant positions. The departments responsible for personnel work contribute to business development and at the same time act as a "business partner" who influences the interaction of employees.

Keywords: personnel management; management; industrial enterprise.