

Управление персоналом на предприятиях отрасли приборостроения

Труцина Анна Владимировна, студентка ФГБОУ ВО «ОГУ имени И.С. Тургенева», г. Москва, Россия

Аннотация: в данной статье дано определение управления персоналом, а также рассмотрена система управления персоналом на предприятиях отрасли приборостроения.

Ключевые слова: приборостроение, управление персоналом, организация.

Abstract: in this article the definition of personnel management, as well as the system of personnel management at the enterprises of the instrument industry.

Key words: instrumentation, personnel management, organization.

Управление персоналом организации – целенаправленная работа управляющего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, основ и методов управления персоналом организации. Управление персоналом содержится в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и необходимости организации в персонале [1, С. 85].

Машиностроение включает в себя довольно большое количество подотраслей, которые довольно тесно взаимосвязаны между собой. Одной из таких подотраслей является приборостроение, которое специализируется на выпуске и разработке средств измерения, предоставления и обработки информации, как автоматических, так и автоматизированных систем управления. [4]

Приборостроение – это подотрасль машиностроения, которая выпускает приборы оценки и обработки информации, а также различные устройства регулирования. По-другому приборостроение – это раздел науки и техники, разрабатывающий средства автоматизации и системы управления. Основную часть

заполняют средства измерительной техники в этой отрасли. Созданы методы и приборы измерения различных величин таких как: механические, электрические, магнитные, тепловые, оптические, радиационные и другие.

Система управления персоналом на предприятиях отрасли приборостроения строится из сочетания методов и способов работы с кадровым составом. Ее содержание охватывает системное и планомерное воздействие при помощи неразрывно связанных друг с другом мер на процесс формирования, распределения трудовых ресурсов, на разработку критерий для распознавания возможностей персонала, а также для благополучного функционирования предприятия целиком.

Вся деятельность для повышения прибыли базируется на удовлетворения потребностей и развития персонала, получая взамен от него эффективную работу с креативным подходом. Каждая организация определяет свой стиль управления и принимает свои меры по реализации инновационной политики на практике в кадровой службе. Самый главный аспект успешного развития организации – это отношение к человеку в трудовом коллективе. [2]

Организация система управления персоналом на предприятиях отрасли приборостроения состоит из ряда элементов:

1) формирование персонала, к которому относят кадровое планирование, распознавание потребности в найме, отборе, высвобождение, а также адаптации сотрудников;

2) развитие персонала, включает в себя обучение, карьеру и комплектование кадрового резерва;

3) рациональное использования персонала, включает в себя оценку, мотивацию и нормирование труда сотрудников.

Одними из главных целей системы управления персонала на предприятиях отрасли приборостроения являются:

1) повышение производительности труда;

2) рост конкурентоспособности предприятия;

3) возрастание личной активности сотрудников.

К основным задачам системы управления персоналом предприятий отрасли приборостроения относятся:

- 1) снабжение предприятий трудовыми ресурсами необходимых объемов и высокой квалификации;
- 2) достижение обоснованной гармоничности между производственным и кадровым потенциалом;
- 3) в полной мере высокоэффективное использование потенциала сотрудников, формирование стабильности в коллективе.

Все цели и задачи системы управления персоналом на предприятиях приборостроения достигаются методом реализации конкретных принципов и методов планирования системы управления персоналом.

Таким образом система управления персоналом предприятий отрасли приборостроения включает в себя весь процесс работы с кадрами: определяет основной план взаимодействия персонала и руководства, а также высвобождение сотрудников.

С целью создания условий для устойчивого развития кадрового потенциала в отрасли приборостроения предприятия реализуют комплексные обучающие проекты для своих специалистов. Количество работников, осваивающих различные образовательные программы, ежегодно растет. Сотрудники проходят как обязательное обучение, так и программы дополнительного профессионального развития, в том числе, в новых форматах, включая участие в конференциях, встречах с экспертами.

В современных условиях развития рыночной экономики маркетологи являются наиболее дефицитными по сравнению с другими работниками. Половина машиностроительных компаний сталкиваются с нехваткой таких специалистов. Практически 40% предприятий образует дефицит работников по разработке и дальнейшему использованию информационных технологий. Сфера приборостроения, а именно третья часть предприятий, испытывает дефицит

кадровых специалистов и нормировщиков, а на четверти заводах требуются финансисты и экономисты для производственной работы в цехах.

Довольно часто предприятия машиностроительной отрасли испытывают дефицит кадров высшего звена. Более 40% руководителей указали на отсутствие в нужном количестве специалистов по разработке стратегии развития предприятия, а около трети – на дефицит руководителей высшего звена и топ-менеджеров. [3]

Острая нехватка высококвалифицированных работников сдерживает развитие и внедрение инновационных возможностей предприятий отрасли приборостроения. Образованность специалистов в области экономики и управления персоналом являются основным элементом инновационного развития промышленности и приборостроения передовых стран мира. Если в прошлом веке машины рассматривались, как основной ресурс промышленности, в ближайшем будущем главным ее ресурсом станет персонал, основным требованием к которому, станет узкая специализация каждого работника.

Таким образом, важнейшей задачей подготовки специалистов для промышленности и машиностроения, в частности, является формирование нужных для организации компетентностей, позволяющих создать и развивать инновационную восприимчивость и создавать потенциал инновационной восприимчивости.

Список использованных источников:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. Бабинцева Е.И., Батова К.М. Инновации в сфере управления персоналом // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/10/12657>.
3. Как обеспечить кадрами предприятия машиностроения? [Электронный ресурс] URL: <https://hr-portal.ru/article/kak-obespechit-kadrami-predpriyatiya-mashinostroeniya>
4. Машиностроение и приборостроение [Электронный ресурс] URL: https://spravochnick.ru/mashinostroenie/mashinostroenie_i_priborostroenie/