

А.А. Кузнецова
Научный руководитель: к.э.н, доцент О.А. Сычева
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: alex-kuzneczova2012@yandex.ru

Персонал: проблемы подбора, найма и мотивации работников на предприятии

Проблема проектирования систем управления становится ключевой для современных организаций. Это обусловлено влиянием на отдельные рынки и учреждения мировых макроэкономических тенденций: кардинальных технико-экономических изменений, стандартов принятия и реализации управленческих решений, необходимости быть чувствительным к инновациям [2]. Система управления персоналом традиционно определяется как целостная система управления кадровым направлением деятельности предприятия [1].

Актуальность выбранной темы обусловлена экономическими и политическими преобразованиями, происходящими в России и заключается в том, что кадровый потенциал важен для самого предприятия, т. к. возможный рост предприятия зависит от него самого.

Объект исследования в данной работе является ГАОУ ДОД «ДЮСШ «Лидер» г. Касимов. «Лидер» является многопрофильным учреждением дополнительного образования детей, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной, оздоровительной направленности. Основной целью учреждения является удовлетворение потребностей детей в области физического воспитания, создание необходимых условий для физического развития детей, формирование здорового образа жизни.

Проанализировав деятельность предприятия ГАОУ ДОД «ДЮСШ «Лидер» г. Касимова можно составить следующие рекомендации по подбору, найму и мотивации персонала:

1) Разработать мероприятия по совершенствованию процесса подбора кадров с учетом новейших методик по подбору и оценке персонала при тестировании использовать тест на оценку личности, предлагается один из видов группового собеседования – метод ассесмент-центра [1]. Ответственным за разработку данных мероприятий будет отдел кадров. Следует отметить, что психологическое тестирование должен проводить опытный психолог, чем и объясняется предложение создания психологической службы в организации.

2) Источники подбора и методы оценки должны быть систематизированы, чтобы сформировать необходимые регламенты и организационные документы, позволяющие владельцу процесса подбора реализовывать процесс в необходимые сроки и выявить операции, которые можно и нужно автоматизировать, сократив время, затрачиваемое на их выполнение [3].

3) Создать электронную базу данных работников, с которыми был заключен срочный трудовой договор, что позволит сократить время на поиск сезонных рабочих.

4) Определить возможные функциональные повторы – дублирование функций сотрудников – и распределить функциональные задачи правильно, чтобы выявить центры неэффективных затрат и оптимизировать общие материальные и финансовые затраты на процесс.

Таким образом, существующей системой управления персоналом в учреждении упускается очень важный элемент, обеспечивающий эффективность системы – так называемый «человеческий фактор». Руководство организации использует «технический» подход к управлению персоналом. Результат обеспечивается за счет строго соответствия персонала техническим (функциональным) характеристикам (уровню квалификации, возрасту, стажу, образованию) и применению контроля на всех этапах системы управления персоналом.

Литература

1. Свирепов М.В. журнал «Вестник КазНПУ», 2010 г., Алмата
2. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. - практ. пособие. - 5-е изд. - М.: Дело, 2012. - 272 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. - М.: Инфра-М, 2012. - 397 с.