

Е.А. Осипова
Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: osipova.len2017@yandex.ru

Проблемы в управлении человеческими ресурсами и пути их решения

Стратегия управления человеческими ресурсами организации – это комплекс организационных и экономических мероприятий, направленных на оптимальное формирование трудового коллектива, полное использование его трудового и творческого потенциала в производственном процессе с целью обеспечения роста производительности труда и качества работы, удовлетворение материальных и моральных потребностей человека и организации.[1]

Стратегия управления человеческими ресурсами основана на взаимосвязанной единой системе управления организацией, а также комплексной, взаимоувязанной системе личностных характеристик работников, внешних и внутренних условий работы и необходимых организационных действий, направленных на эффективную деятельность и формирование социальной ответственности организации.[2]

Основными проблемами в управлении человеческими ресурсами на ряде промышленных предприятий являются недостаточно квалифицированный персонал и не системность применяемой мотивации. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет решать такие задачи, как повышение результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечение систематического роста квалификации кадров, стабилизация коллектива.[3]

Чтобы повысить уровень мотивации у работников предприятия рекомендуется использовать индивидуальный подход.

Методы мотивации должны существенно воздействовать на социальную и творческую активность работников предприятия, а так же на конечные результаты их деятельности.

Для решения проблемы, связанной с квалификацией персонала, рекомендуется использовать фирменные обучающие центры, для постоянного совершенствования профессионального уровня работников. Обучение персонала является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.

Фирменный учебный центр предоставляет следующий спектр услуг: групповые тренинги, лекции, семинары.

На протяжении всего обучения осуществляются:

- регулярная оценка профессиональных качеств работника, уровня его квалификации, соответствия имеющихся знаний и навыков должностным обязанностям;
- инструктаж по вновь вводимым технологиям;
- информирование сотрудников по мере выхода новых нормативных и распорядительных документов, относящихся к их деятельности.

Рекомендуется также создание в учебном центре сектора оценки профессионального уровня, деловой квалификации работников и знания инструктивных документов. Главная задача – систематическая проверка профессионального уровня сотрудников и соответствия их должностным обязанностям.

Литература

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Управление персоналом: Учебное пособие / Под. общ. ред. Г.И. Михайлиной, - 5-е изд., доп. И перераб. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов. Ю.Г. Одегов