

Аксенова М.И.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: mashaaksynova@yandex.ru*

Совершенствование управления персоналом на торговом предприятии

Эффективность функционирования любой системы управления организацией определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Это тем более справедливо в отношении управления человеческими ресурсами, пронизывающего все сферы деятельности организации и влияющего на эффективность других систем управления - если система продаж работает недостаточно результативно - это отражение неэффективного управления персоналом, поскольку в отделе продаж работают не те люди, они недостаточно мотивированы, профессионально подготовлены и т.д. Актуальность темы исследования подтверждается тем, что управление персоналом – одна из наиболее значимых сфер жизни организации, способная многократно повысить эффективность деятельности этой организации.

Основной целью управления персоналом любого торгового предприятия является привлечение, использование и развитие высококвалифицированных специалистов, которые также будут лояльно относиться к компании.

Качественно-выстроенная система управления персоналом поможет повысить конкурентоспособность, увеличить производительность и ответственность каждого сотрудника, сохранить социальную стабильность, приближая интересы коллектива к интересам всего предприятия в целом. Как правило, задачами управления персоналом называют реализацию целей управления кадрами и создание условий, при которых профессиональный потенциал сотрудников будет постоянно увеличиваться. Назначение же всей системы управления заключается в достижение основной цели, повышение прибыли, поэтому функции управления персоналом могут быть сгруппированы в несколько подсистем, которые позволят ее достичь максимально быстро и результативно.

Персонал— весь состав работников, управляющих и специалистов, осуществляющих свою деятельность в соответствии с возложенными обязанностями [1]. Персонал — важнейший элемент различных видов бизнеса, но без грамотного руководства человеческий фактор становится непродуктивен. Для этого в организации создается служба управления персоналом. Функциями службы управления персоналом является составление должностных инструкций совместно с руководителями подразделений, ведение кадровой документации в соответствии с ТК РФ, ведение кадровой отчетности, работа с государственными организациями [2]. В целях повышения эффективности работы и производительности труда, определения уровня соответствия работника требованиям занимаемой должности, повышения уровня компетенции и профессионализма работников, а также эффективного формирования кадрового резерва и повышения уровня мотивации персонала к результативному труду.

Кадровая политика на торговом предприятии реализуется по ключевым направлениям, ориентированным на сохранение и приумножение качественного и квалификационного состава персонала, развитие профессиональных и управленческих компетенций персонала всех уровней с использованием внутренних ресурсов предприятия, обширное распространение процесса наставничества, использование внутреннего источника как основного при кадровых изменениях, расширение связей с внешними источниками при найме персонала на уровень развития карьеры.

Многие руководители преуменьшают значимость методов управления персоналом, которые свойственны современному менеджменту и с большой инициативой используют за границей, это делает эффективным управление и повышает производительность труда.

В данное время следует утверждать, что преуменьшение этих методов является первостепенной преградой и слабейшим элементом управления.

Существуют современные методы управления персоналом, они являются приемами и способами воздействия на работников с целью достижения организационных задач. Это дает возможность найти грамотный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную выгоду из деятельности организации.

На современном этапе оценка эффективности управления персоналом нуждается в использовании всех научных подходов, их обобщении и комбинировании. К сожалению, сегодня для большинства предприятий характерно то, что система управления персоналом или игнорируется, или оценка эффективности проводится лишь с помощью специально созданных для этого показателей (текучесть кадров, уровень заработной платы и др.). Наиболее обобщенным является мнение о том, что система управления персоналом будет эффективной лишь тогда, когда в любых производственных ситуациях она позволит руководителям максимально эффективно управлять каждым работником предприятия [3].

Оценка эффективности управления персоналом организации необходима для отслеживания ситуации в целом и принятия оперативных и тактических управленческих решений. Таким образом продуктивное управление персоналом возможно при соблюдении ряда условий:

- привлечение руководителей торговых предприятий к решению задач управления персоналом;
- наличие мотивированного и высококвалифицированного персонала.
- соответствие персонала компании состоянию окружающей среды (знание современных технологий производства, понимание психологии потребителя и многое другое);
- ориентация кадровой политики и кадровой деятельности на достижение целей компании;
- совместимость сотрудников с устоявшейся организационной культурой;
- целостность и последовательность системы управления персоналом.

Литература

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.
2. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. — 2017. — №40. — С. 106-108. — URL <https://moluch.ru/archive/174/45845>
3. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 736-739. — URL <https://moluch.ru/archive/114/29651/>