

Совершенствование системы управления персоналом на производственном предприятии

Научный руководитель – Чернякова Ирина Алексеевна

Зелепухина Ильяна Николаевна

Студент (магистр)

Новосибирский государственный технический университет, Факультет бизнеса,
Новосибирск, Россия

E-mail: ilyanazelepukhina@yandex.ru

Современные производственные предприятия сталкиваются с многочисленными вызовами, которые требуют от них оперативного реагирования и внедрения инновационных методов управления. Система управления персоналом (СУП) играет ключевую роль в обеспечении эффективной работы предприятия, формировании конкурентных преимуществ и достижении стратегических целей. В данной работе рассматриваются основные аспекты и методы совершенствования системы управления персоналом на производственных предприятиях.

Эффективное управление персоналом является важнейшим условием для повышения производительности труда и снижения издержек. В условиях глобализации и высокой конкурентной среды предприятия должны уделять особое внимание разработке и внедрению современных технологий и методов управления. После пандемии COVID-19 акцент на гибкость, адаптивность и цифровизацию управления персоналом стал наиболее актуальным.

Современные подходы к управлению персоналом включают использование инновационных технологий, таких как искусственный интеллект (ИИ), большие данные и автоматизация процессов. Эти инструменты позволяют значительно повысить эффективность процесса подбора кадров, обучения и мотивации сотрудников. К примеру, использование ИИ для анализа резюме и подбора кандидатов снижает временные затраты на 30% [1].

Корпоративная культура является неотъемлемой частью системы управления персоналом. Создание позитивной корпоративной культуры, основанной на доверии, открытости и взаимопомощи, способствует повышению уровня вовлеченности работников. Исследования показывают, что организации с сильной корпоративной культурой показывают более высокие показатели производительности [2]. Внедрение регулярных опросов среди сотрудников для оценки их удовлетворенности и вовлеченности поможет выявлять проблемные области и оперативно на них реагировать.

Цифровизация процессов управления персоналом позволяет оптимизировать рутинные задачи и сосредоточиться на стратегических направлениях. Внедрение автоматизированных систем (например, HRM-систем) упрощает процессы рекрутинга, управления кадровыми документами и формирования отчетности. Кроме того, использование аналитических инструментов для оценки производительности сотрудников помогает более точно прогнозировать потребности в обучении и развитии.

Инвестиции в обучение и развитие работников являются важным аспектом управления персоналом. Программы повышения квалификации, менторства и непрерывного образования способствуют не только росту профессионализма, но и повышению общей мотивации сотрудников. Согласно исследованиям, компании, активно инвестирующие в обучение, показывают снижение текучести кадров [3]. Выстраивание системы карьерного роста и развития компетенций также положительно сказывается на удержании талантливых работников.

В условиях быстро меняющегося мира организации должны быть готовы к изменениям, включая внедрение гибких форм занятости. Способы, как удаленная работа и гибкие графики, становятся все более распространёнными. Они не только удовлетворяют потребности работников в балансе между работой и личной жизнью, но и способствуют повышению их производительности. Данные исследований показывают, что компании с гибкими режимами работы фиксируют уменьшение уровня стресса среди работников [4].

Для успешного управления персоналом необходимо внедрять системы оценки, которые позволяют определить эффективность работы сотрудников и работоспособность системы в целом. Применение многоуровневых методов оценки, включая 360-градусную обратную связь, позволяет более объективно понимать уровень вовлеченности и продуктивности работников. Регулярная оценка результатов труда помогает в принятии решений о повышении квалификации или о создании новых рабочих мест.

Вовлеченность сотрудников в процесс управления и принятие решений повышает их мотивацию и чувствует себя более ценными для организации. Создание платформ для обмена мнениями и предложения по улучшению рабочих процессов также усиливает привязанность к компании. Исследования показывают, что высокая степень вовлеченности может привести к увеличению производительности на 18% [5].

Совершенствование системы управления персоналом на производственном предприятии требует комплексного подхода, включающего инвестиции в технологии, развитие корпоративной культуры, обучение и вовлеченность сотрудников. Гибкость и адаптивность в управлении становятся важнейшими условиями успеха в условиях современной экономики. Успешные предприятия, адаптирующие инновационные методы, смогут не только повысить свою конкурентоспособность, но и создать благоприятную среду для своих сотрудников.

Источники и литература

- 1) Гильдингерш М.Г., Тестова В.С. Инновационные технологии подбора персонала (на основе искусственного интеллекта) // Векторы благополучия: экономика и социум. 2023. №48(1). С. 164-172.
- 2) Морозов, В. А. Культура организаций – источник их совместимости и взаимодействия // Креативная экономика. 2016. Т. 10, № 7. С. 849-868.
- 3) Макарова, Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1 (115) 3. С. 30-34.
- 4) Сережина Е.В. Управление стрессом на рабочем месте: организационный подход // Российский журнал менеджмента. 2019. №17(2). С. 233-250.
- 5) Ананьева О.И., Плетнёва Е.О. Влияние вовлеченности сотрудников на эффективность трудовой деятельности // Сборник статей XII Международного научно-практического конкурса. Пенза: Наука и Просвещение, 2017. С. 107-111.