

Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Методологически эта сфера управления обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Персонал играет специальную роль в развитии организации. С одной стороны, он является создателем организаций, определяет их цели и выбирает методы достижения этих целей. С другой стороны, он является важнейшим ресурсом, используемым всеми без исключения организациями для реализации собственных целей. В этом качестве персонал организации – он нуждается в управлении.

До недавнего времени это понятие практически отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом (отдел кадров), в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров и т.д. Отделы кадров в ряде случаев структурно разобщены с другими подразделениями, которые выполняют функции управления кадрами (отдел труда и заработной платы, юридический отдел и др.).

Современное управление персоналом должно все меньше основываться на административных методах и все в большей степени ориентироваться на осознанную кадровую политику, базирующуюся на системе интересов работника и руководства. Нужны новые подходы к таким проблемам, как: кадровое планирование, профотбор и оценка служащего; формирование резерва и планирование карьеры; руководство и обучение кадров в процессе трудовой

деятельности; нормативно-правовая база управления персоналом; стиль управления персоналом и оптимизация труда руководителей; контроль в системе управления персоналом; этика и этикет деловых отношений; формирование здорового морально-психологического климата в коллективе и другое.

Решение указанных проблем позволит повысить эффективность кадрового обеспечения организаций, пополнить организации высококвалифицированными специалистами, способными эффективно трудиться в условиях демократического, информационного общества, а также сформировать современную систему управления персоналом организации. Следовательно, формирование эффективной системы управления персоналом является одной из наиболее важных задач современного управления.

Актуальность темы определяется тем, что в настоящее время самым важным ресурсом любой организации являются ее сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. От того, сколь эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любого предприятия. Задача руководителей состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в жизнь сотрудниками предприятия. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда.

Сегодня кадровое обеспечение любой организации – одно из самых уязвимых мест ее развития. Для улучшения создавшегося положения необходимо провести работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала в организации. Формирование, развитие и использование трудового потенциала работника и коллектива организации все в большей мере должны строиться на плановой основе. В этой связи возрастает роль кадрового планирования, его информационного обеспечения.

Целью исследования является разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации.

Для реализации цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы управления персоналом на предприятии;
- проанализировать современное экономическое состояние предприятия;
- проанализировать состав и структуру персонала на предприятии;
- разработать основные направления по совершенствованию системы управления персоналом в ГАУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи им. В.В. Ангапова».

Объектом исследования является ГАУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи им. В.В. Ангапова».

Предмет исследования – система управления персоналом в ГАУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи им. В.В. Ангапова».

Практическая значимость работы заключается в разработке основных направлений и путей совершенствования системы управления персоналом на конкретном предприятии, которые позволят повысить эффективность деятельности организации.

Управлять персоналом означает планировать, организовывать, осуществлять мотивацию и контроль за формированием, распределением, перераспределением и использованием кадров предприятия.

Персонал является главным звеном системы управления. Персонал классифицируется на производственный и управленческий, каждый из которых имеет свои функции.

Целью исследования системы управления персоналом является выявление положительных и отрицательных моментов при воздействии на трудовой потенциал организации и определение более эффективного влияния в дальнейшем.

Система управления персоналом РК БСМП им. В.В. Ангапова включает в себя ряд подсистем, отражающих в той или иной степени такие направления работы с персоналом как: поиск и привлечение персонала; отбор кандидатов на работу по результатам комплексной оценки; адаптация персонала; профессиональная ориентация; мотивация персонала; оценка персонала; стимулирование работников; развитие персонала; перемещение и ротация кадров; корпоративная культура.

Таким образом, система управления персоналом в РК БСМП им. В.В. Ангапова не оптимальна и требует совершенствования. Ряд принципов формирования эффективной системы управления персоналом не выполняется. В частности, не выполняются принципы первичности функций управления персоналом, оптимальности соотношения различных функций при управлении персоналом, оптимальности соотношения управленческих ориентаций, прогрессивности, перспективности развития системы управления персоналом и ее оптимальности. В РК БСМП им. В.В. Ангапова она также неавтономна, не имеет собственной структуры, а значит, неустойчива.

В процессе анализа и оценки системы управления персоналом в РК БСМП им. В.В. Ангапова были выявлены следующие области ее совершенствования: обучение, развитие, управление карьерой персонала; аттестация персонала и формирование кадрового резерва. Необходимо определить цели, методы и основные этапы управления карьерой персонала. Эффективное управление карьерой персонала будет способствовать поддержанию благоприятного социально-психологического климата среди управленческого персонала организации, а значит и получению более высоких результатов деятельности РК БСМП им. В.В. Ангапова в целом.

Основная идея совершенствования системы управления персоналом в РК БСМП им. В.В. Ангапова – повышение ее организационного статуса – от статуса «отдела кадров» до статуса «отдела менеджмента персонала» или «отдела по управлению человеческими ресурсами», при котором он станет сильным в профессиональном отношении, структурно взаимосвязанным с

другими отделами по управлению персоналом, а лучше – координирующим центром кадровой работы организации. Надо отметить что для этого надделение его соответствующими полномочиями, а значит и организационная структура РК БСМП им. В.В. Ангапова тоже нуждается в изменении.

В данной системе упускается очень важный элемент, обеспечивающий эффективность действия системы управления персоналом - это так называемый "человеческий фактор". Руководство РК БСМП им. В.В. Ангапова использует "технический" подход к возможностям развития организации, и, соответственно, к совершенствованию персонала.