

РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Вы можете разрушить мои заводы,
Уничтожить оборудование,
Но оставьте мне моих людей,
И они все восстановят.

Г. Форд

В условиях рыночных отношений конкурентоспособность предприятия обеспечивается множеством факторов, одним из важнейших является персонал предприятия. Какими бы новыми ни были современные технологии и техника и благоприятными условия внешней среды, без персонала, готового и способного включать всю энергию, квалификацию в выполнение определенных функций, предприятие не сможет обеспечить высокую эффективность производства. Значимость человеческих ресурсов неуклонно возрастает и выходит на первый план при сравнении всех составляющих современного бизнеса.

В связи с этим выделим несколько направлений по работе с персоналом:

- сотрудников необходимо обучать, передавая накопленный опыт в данной конкретной сфере деятельности посредством наставничества. Это способствует адаптации новичков на новом рабочем месте и вовлечению их в рабочий процесс;
- регулярно повышать образовательный и квалификационный уровень работников, путем освоения новых технологий, изучения опыта;
- необходимо способствовать возникновению интереса, мотивации у сотрудника к выполнению своих обязанностей. Так как даже самый лучший профессионал может оказаться бесполезным, если он равнодушен к компании, и в ряде случаев может принести негативный результат в свою деятельность;
- индивидуальная работа с людьми (выявление планов, ожиданий от предприятия). Это позволяет правильно мотивировать сотрудника и демонстрировать пример заботы о каждом члене коллектива.

Необходимо отметить, что выполнение данных указаний должно осуществляться не единожды, а постоянно, ведь все люди способны меняться, развиваться. При соблюдении вышеперечисленных пунктов собственник предприятия может получить динамичный работоспособный человеческий ресурс, а главное – конкурентоспособный при использовании имеющихся у него современных средств и техники.

Если предприятие ответственно подходит к подбору кадров, то в этом ему может помочь сотрудничество с учебными заведениями, где происходит подготовка квалифицированного персонала.

Так, например, заинтересованная компания может обеспечить студентов:

- специальными профессиональными программами;
- стипендией;
- позволить посещать предприятие. Все это поможет сократить временные и финансовые затраты на адаптацию нового молодого сотрудника при его приходе на предприятие.

Таким образом, вкладывая основные средства в человеческий ресурс, создавая все условия для его профессионального развития, индивидуализации каждого члена коллектива и обеспечении возможности карьерного роста можно добиться преимущества над конкурентами, а значит, стабильного бизнеса.

Многие специалисты в области кадровой политики считают, что те, кто сегодня делает ставку на человеческие ресурсы, на стратегический подход в плане их развития, через 10-15 лет будут занимать лидирующие позиции на рынке.