



**ПРОЕКТ по дисциплине**  
**«Экономика отрасли»**  
**на тему**  
**«ПОВЫШЕНИЕ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ**  
**ПЕРСОНАЛА В**  
**ОРГАНИЗАЦИИ»**

**Подготовила И.А.**  
**Шульгина**

# Содержание

- Роль трудовых ресурсов в повышении экономической эффективности на предприятии
- Внешние условия для эффективного функционирования системы управления персоналом
- Связь системы управления персоналом с целями организации
- Соответствие систем управления персоналом состоянию внешней среды
- Целостность системы управления персоналом
- Участие руководства организации в процессе управления персоналом
- Служба управления персоналом
- Список источников



Повышение  
эффективности  
персонала

ТОО «ПРЭКО Консалтинг»

# **Роль трудовых ресурсов в повышении экономической эффективности на предприятии**

**Основная роль принадлежит кадровому потенциалу на предприятии. Именно кадры играют «первую скрипку» в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. Поэтому на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая должна быть направлена на достижение следующих целей:**



- **создание здорового и работоспособного коллектива;**
- **повышение уровня квалификации работников предприятия;**
- **создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;**
- **создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед.**



## **Кадровая политика на предприятии включает в себя:**

- - отбор и продвижение кадров;
- - подготовку кадров и их непрерывное обучение;
- - найм работников в условиях неполной занятости;
- - расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;
- - стимулирование труда;
- - совершенствование организации труда;
- - создание благоприятных условий труда для работников предприятия и др.



**Глобальная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение работы каждого сотрудника, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и тем самым содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. Для достижения этой цели реализуется ряд локальных целей.**



**Процесс управления предприятием можно разбить на следующие составляющие: управление техникой, экономикой, кадрами.**

**Если первые две составляющие процесса управления для специалиста не представляют особой трудности, то наиболее сложным является управление кадрами. Это связано с тем, что каждый член трудового коллектива имеет свои потенциальные трудовые возможности, свои черты характера, в своем плане он неповторим. Поэтому руководители различного уровня обязаны знать психологию каждого подчиненного им работника и на этой основе так воздействовать на него, чтобы полностью раскрылись и реализовались его потенциальные возможности на работе.**

[на содержание](#)

## **Внешние условия, соблюдение которых необходимо для эффективного функционирования системы управления персоналом.**

**Знание и использование этих (и других) методов является необходимым, но недостаточным условием успешного управления человеческими ресурсами. Методы являются средствами, своего рода кирпичами, из которых каждая организация должна построить свое здание системы управления персоналом. Для того, чтобы это здание было комфортабельным и прочным необходимо соблюдение ряда условий :**

- ориентированности на цели организации;**
- соответствие состоянию внешней среды;**
- совместимости с организационной культурой;**
- участия руководства организации;**
- наличия мотивированных и квалифицированных специалистов.**



[на содержание](#)



# **Связь системы управления персоналом с целями организации.**

**Управление персоналом эффективно настолько насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей; т.е. насколько эти цели являются достигнутыми. Утверждение этого положения в качестве незыблемого постулата (одной из базисных ценностей организации, если угодно) является наиболее важным условием создания эффективной системы управления персоналом. К сожалению для многих организаций характерна противоположная тенденция - оценивать эффективность управления персоналом с помощью специально созданных для этого показателей: удовлетворенности сотрудников, текучести кадров, часах потраченных на профессиональное обучение.**

**Взятые в отрыве от целей организации эти потенциально важные показатели способствуют изоляции службы человеческих ресурсов от организации, превращению ее в организацию в организации, вещь в себе. Развитию этой тенденции способствует (одновременно являясь ее следствием) и широко распространенное представление о том, что специалисты по управлению человеческими ресурсами находятся далеко от основной деятельности и практически не оказывают на нее никакого влияния.**



[на содержание](#)

# **Соответствие систем управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации.**



**Внешняя среда, в которой действует организация, находится в постоянном движении - изменяются техника и технология, клиенты, конкуренты. Изменяются сами люди - настоящие и потенциальные работники организации. Системы управления персоналом, хорошо сочетавшиеся с внешней средой пять лет назад, могут находиться в состоянии острого конфликта с ней сегодня. Организация должна постоянно контролировать степень этого несоответствия и вносить коррективы в свои системы, чтобы не допустить кризиса.**

**Предвестниками грядущих перемен могут служить значительные технологические нововведения (такие как модемная связь, Интернет, мобильные телефоны), социальные и политические изменения (ликвидация коммунизма в Восточной Европе, проведение демократических выборов, новое трудовое законодательство). Индикаторами необходимости перемен (т.е. фактического несоответствия систем управления персоналом состоянию внешней среды) - увеличение текучести и абсентеизма, снижение производительности, возникновение конфликтов сотрудников с администрацией, и организации с государственными органами.**



[на содержание](#)

# **Целостность системы управления персоналом**

**Задачей управления человеческими ресурсами является формирование производственного поведения ее сотрудников, обеспечивающего достижение организационных целей. Как мы видели желаемое производственное поведение определяется двумя основными факторами - желанием (мотивацией) и способностью сотрудника выполнять требуемые функции. Механизм человеческой мотивации очень сложен, поэтому на желание сотрудника выполнять необходимые производственные функции оказывают влияние все методы управления персоналом. То же самое справедливо в отношении способности сотрудника, определяемой, в первую очередь на этапе подбора и развиваемой организацией в процессе профессионального обучения, зависящей от обратной связи и вознаграждения получаемого сотрудником от организации.**

[на содержание](#)

# Участие руководства организации в процессе управления персоналом

**Эффективное выправление персоналом невозможно без активного и постоянного участия высшего руководства организации в определении задач управления персоналом, вытекающих из целей организации, моделировании производственного поведения, создании и внедрении систем управления персоналом, оценке их эффективности. Поскольку люди являются наиболее важным организационным ресурсом руководитель организации должен уделять основную часть своего времени именно управлению людьми.**



**Руководители являются важнейшим инструментом претворения в жизнь методов управления персоналом, и недостаточное внимание с их стороны к этим вопросам трансформируется в низкое качество управления персоналом**



[на содержание](#)

# Компетентная и развивающаяся служба управления персоналом

В идеальной организации нет места отделу человеческих ресурсов - управление персоналом полностью осуществляется руководителями подразделений. Однако в реальной жизни сегодня практически каждая организация нуждается во внутренней мини-организации, занимающейся исключительно этим вопросом. К службе управления человеческими ресурсами как к мини-организации можно применить все аспекты, во многом определяющие эффективность работы отдела человеческих ресурсов современной организации: организации, персонала, системы оценки.





**Каждой организации даже объединяющей самых квалифицированных и мотивированных работников нужна система оценки. Необходима такая система измерений и отдел человеческих ресурсов. Работа подразделения должна оцениваться по степени достижения целей организации. Однако этот показатель нуждается в дополнении - оценке затрат на достижение этих целей.**



**Реальная эффективность системы управления персоналом может быть определена только из сопоставления степени реализации целей с затраченными на это средствами. Интегральный показатель (эффективность на уровне организации) трансформируется во множество других на более низких уровнях, показывающих эффективность управления персоналом подразделения или отдельных систем или подсистем управления персоналом - подбора, обучения и т.д.**



[на содержание](#)

# Список источников



- Карпей Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства: Учебное пособие.- Мн.: Дизайн ПРО, 2004
- Сенько А.Н. Экономика предприятия: Учеб. Пособие/ А.Е. М., Экономистъ, 2002
- Экономика предприятия /В.Я.Хрипач, Г.З.Суша, Г.К.Оноприенко; под ред. В.Я.Хрипача. – М, Экономпресс, 2001
- Экономика предприятия: Учебное пособие /Л.Н.Нехорошева, Н.Б. Антонова, М.А.Зайцева и др.; Под общ. ред. Л.Н.Нехорошевой. – Мн.: Выш. шк., 2005
- Экономика предприятия: Под общей редакцией проф. Руденко А. И. М., Экономистъ, 2005
- Экономика предприятия: Учебное пособие /В.П.Волков, А.И. Ильин, В.И.Станкевич и др.; Под общ. ред. А.И.Ильина. М.: Новое знание, 2004
- Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2002