

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ МАРКЕТИНГА

Подготовила команда: «HR-MARKETERS»

Состав: студенты направления подготовки

38.03.02 "Менеджмент"

ОПВПО бакалавриата

Вальчук Валерия

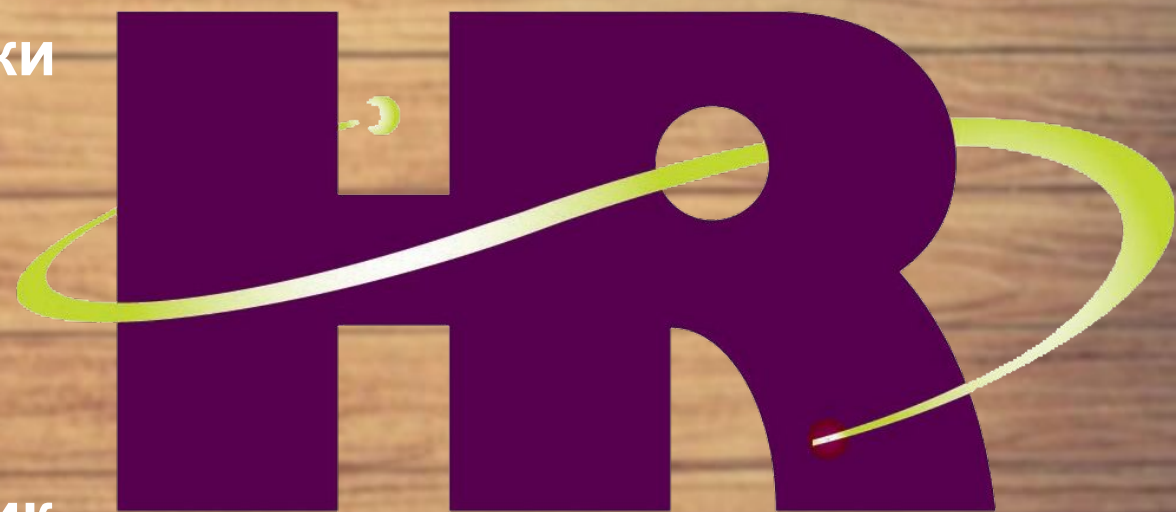
Давидец Назар

Колесникова Анна

Руководитель: д.э.н., профессор, академик

АЭН,

заслуженный деятель науки и техники



Human Resources

Введение

На современном этапе всё большее значение приобретает человеческий капитал, создающий конкурентные преимущества предприятия.

Целью исследования является – исследование системы управления человеческими ресурсами и разработка мероприятий по её совершенствованию.

Объектом исследования является система управления человеческими ресурсами на материалах общества с ограниченной ответственностью «Айсберг», г. Макеевка.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Управление человеческими ресурсами представляет собой процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижения целей предприятия и работников.

Главной целью системы управления человеческими ресурсами является обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального развития.

Система управления человеческими ресурсами, которая сложилась на ведущих отечественных предприятиях под влиянием введения прогрессивных зарубежных технологий и накопленном собственном опыте, включает сегодня 11 взаимосвязанных подсистем ее структура приведена на следующем



Структура системы управления

- Система управления человеческими ресурсами
- *1. Подсистема общего и линейного руководства.*
- *2. Подсистема развития организационной структуры управления*
- *3. Подсистема управления трудовыми отношениями.*
- *4. Подсистема обеспечения нормальных условий труда.*
- *5. Подсистема планирования и маркетинга.*
- *6. Подсистема управления мотивацией поведения персонала.*
- *7. Подсистема информационного обеспечения*
- *8. Подсистема правового обеспечения системы*
- *9. Подсистема управления набором и учетом персонала.*
- *10. Подсистема управления развитием персонала.*

Анализ системы управления системы человеческими ресурсами ООО

«Айсберг»
*Подсистемы общего и линейного руководства и
развития организационной структуры управления.*

- ▶ В процессе изучения этих подсистемы на предприятии "АЙСБЕРГ" было выявлено, что организационная структура что является линейно-функциональной.
- ▶ На основе данных о выполнении функций и рассчитанных коэффициентов полноты охвата функций необходимо отметить, что из всех отделов только бухгалтерия выполняет возложенные на нее функции в полном объеме. Работники отдела кадров не выполняют 25% своих функций, а работники коммерческого отдела – 18%.

Подсистема управления трудовыми отношениями и обеспечения нормальных условий труда

- ▶ Несвоевременное решение конфликтов, может привести к следующим последствиям: потеря рабочего времени, потеря управленческого времени (исследование проблем управления показали, что 25% времени, затраченного на управление, идет на улаживание конфликтов) ухудшение качества принимаемых решений; снижение желание работать; саботаж.
- ▶ На основе проведенного анкетирования можно сказать, что удовлетворенность работников трудом заходится на среднем уровне.

Подсистема планирования и маркетинга

- ▶ На предприятии используется открытая пассивная кадровая политика. Персонал-маркетинг в ООО «АЙСБЕРГ» направлен на определение и покрытие потребности в персонале. Содержание процесса персонал-маркетинга на предприятии представлено на следующем слайде.
- ▶ На предприятии используют наступательно-оборону маркетинговую стратегию управления: в основе главной стратегии – **стратегия роста** и

ЭТАП I

Выбор и анализ источников информации по маркетинговой деятельности

ЭТАП II

Маркетинговые исследования:

- анализ внешних факторов (ситуации на рынке труда, кадровой политики предприятий-конкурентов);
- анализ внутренних факторов (целей и задач предприятия, финансовых ресурсов, анализ источников покрытия кадровой потребности).

ЭТАП III

Разработка мероприятий по направлениям персонал - маркетинга:

- разработка комплекса требований к персоналу;
- определение потребности в персонале;
- выбор путей покрытия потребности в персонале;
- разработка форм и методов мотивации результатов труда и поведения персонала.

ЭТАП IV

Формирование и реализация плана персонал - маркетинга:

- выбор стратегии управления персоналом;
- реализация стратегического плана;
- пересмотр стратегии.

Рисунок 2 – Содержание процесса персонал - маркетинга в ООО «АЙСБЕРГ»

Подсистемы управления мотивацией поведения персонала.

- ▶ Наиболее активно на предприятии используются организационно-распорядительные и экономические методы мотивации результативной работы. Из них более действенны – выплаты достаточной заработной платы, дополнительные выплаты (за праздничные дни, при болезни), а также выполнение приказов руководства.
- ▶ Согласно приведенной оценке степень использования элементов материальной мотивации используются в большей степени чем нравственной: 40% против 35%. Однако, и те, и другие группы элементов используются не в полном объеме для действенной мотивации результативной работы подчиненных.

Подсистемы информационного и правового обеспечения.

- ▶ С помощью метода экспертных оценок проанализированы качество информационного обеспечения на предприятии, и установлено, что в 2019 году качество информации увеличилась только по показателям достаточности и многократности использования, а показатели достоверности, доступности, скорости обработки, экономичности и оперативности уменьшились. Это привело к незначительному общему

Подсистема управления набором и учетом персонала.

- ▶ Потребность в персонале в ООО «АЙСБЕРГ» удовлетворяется в процессе привлечения и создания резерва работников для занятия вакантных должностей. Привлечение кандидатов на должность в предприятии «АЙСБЕРГ» осуществляется из внутренних и внешних источников такими методами как внутренний конкурс, совмещение профессий, ротация, а также методами самостоятельного поиска через СМИ, привлечение агентств по трудоустройству и сотрудничества с Центрами занятости.
- ▶ Исследованная процедура отбора персонала в ООО «АЙСБЕРГ» содержит ряд последовательных этапов. Схема

Этапы процедуры найма персонала в ООО «АЙСБЕРГ»



Подсистема управления развитием персонала.

- ▶ В ООО «АЙСБЕРГ» оценки кандидатов на вакантную должность через изучение резюме работников, анкеты и рекомендаций, а также по результатам собеседования.
- ▶ Относительно текущего оценивания работников общества, на предприятии используют: оценку результатов работы и факторов, определяющих степень их достижения, и анализ динамики результативности труда за определенный период.

Подсистема управления социальным развитием персонала.

- ▶ С увеличением численности торгово-оперативного и вспомогательного персонала, соответственно, удельный вес административно-управленческого персонала уменьшилась с 27,8% до 26% от общей численности;
- ▶ Анализ структуры персонала по возрасту и образованию показал, что преобладают работники в возрасте до 30 лет, со средне-специальным образованием (28%);
- ▶ В зависимости от квалификационного уровня на предприятии преобладают

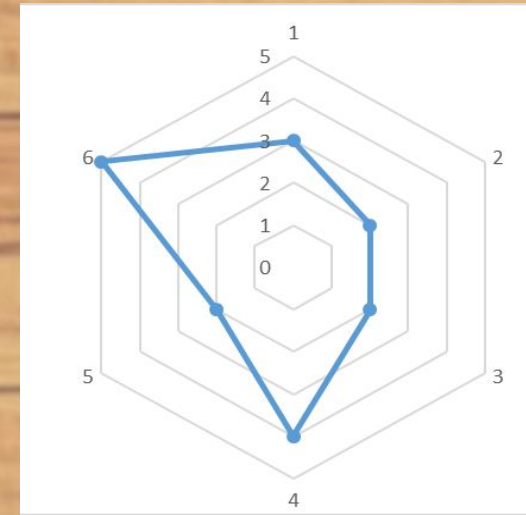
- ▶ На основе проведенной оценки экономической и организационной эффективности управления человеческими ресурсами были построены многоугольники эффективности.

Экономическая эффективность



1. Производительность труда
2. Трудоёмкость товарооборота
3. Прибыль на 1 работника
4. Эффективность действий АУ
5. Экономичность работы АУ
6. Рентабельность трудовых затрат
7. Коэффициент целенаправленности действий АУ
8. Коэффициент дублирования управленческих функций
9. Коэффициент надежности работы АУ

Организационная эффективность



1. Прием кадров;
2. Освобождение кадров;
3. Сокращение кадров;
4. Текучесть кадров;
5. Общий оборот кадров;
6. Стабильность кадров.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ООО «АЙСБЕРГ»

Подсистема развития
организационной структуры и
общего и линейного
руководства

Проведен
ие
детальног
о устного
инструкта
Соверше
жато
рствован
развясне
Ию сути
содержан
поставле
Иных
обязанно
повышен
стои. В
должност
должност
квалифик

Подсистема управления трудовыми отношениями и обеспечения нормальных условий труда

Устранение конфликтов структурными методами:
разъяснение требований к работе;
межличностное формирование решений, в том числе путем
использования организационных целей;
использование персональных методов;
использование власти, поощрения и наказания
использование посредства

Подсистема управления мотивацией поведения персонала

управления
методов
пропаганды и
агитации путем
распространен
Формирование
экономических,
коллектива и
Менеджер по
эстетических и
двусотруду
других знаний
должен найти
и опыта учетом
Индивидуальны
предприятия
х стимулов и
бывающей
характера
поддерживая
работников в
положительный
организации.
психологически
й климат в
коллективе,
осуществляет

Подсистемы информационного и правового обеспечения

Подсистема планирования и маркетинга

Для повышения эффективности и управления предложено несколько направлений использовать (персонал, для всех бухгалтерия и работников, т.д.), все

Использование на предприятии компьютерной программы «1С: Предприятие». С помощью этой универсальной системы,

которая

эффективна имеет

и управления несколько

предложено направлений

использовать (персонал,

для всех бухгалтерия и

работников, т.д.), все

Подсистемы управления набором и учетом и развитием персонала

Внедрение в
ООО
«АЙСБЕРГ» 1
раз в полугодие
добровольной
аттестации
Наиболее
работников, в
аффективный
процессе
метод
которой
предлагается
квалификации и
уровня их
обучения
функциональ
вести на
подготовки,
предприятия,
это подготовка
непрерывную
маркетинговой.
систему
помощью
повышения
прямого
квалификации
совершенства
персонала,
которая
консультациям
включает
основной
самообразование
оптимально



Спасибо за внимание!

