

Скалозуб С.

студент групи МШ-411

Одесская государственная академия строительства и архитектуры

г.Одесса

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В БИЗНЕС-СТРУКТУРАХ

Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что способствует обширному диапазону их теоретических знаний, практических умений и навыков. Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость, т.е. рост квалификации на один разряд приводит, по данным отечественных экономистов, к 0,034% роста производительности труда. При этом необходимо использовать кадры в соответствии с их профессией и квалификацией, управлять профориентацией и создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отражающий характер и уровень взаимоотношений между работниками.

Эффективность труда повышается, если на освоение новых видов работ в условиях внедрения новой техники и технологии у работников с более высоким образовательным уровнем уходит в 2-2,5 раза меньше времени. Главное, конечно, заключается не просто в более быстром приспособлении этих работников к новой технике, а в том, что они за счет своей высокой образовательной и профессиональной подготовки получают возможность технологически «видеть» значительно больше своих непосредственных обязанностей в процессе производства.

Влияние различных видов и форм подготовки и повышения квалификации рабочих на результаты хозяйственной деятельности предприятие определяется рядом показателей, которые можно объединить в две группы:

экономические и социальные. В число экономических показателей входят: рост производительности труда, качество продукции, экономия материальных ресурсов и т.д. Социальные показатели отражают уровень удовлетворенности трудом, его содержанием и условиями, формами и системами оплат. уровня квалификации Переподготовка персонала означает обучение квалифицированных работников с целью изменения их профессионального профиля для достижения соответствия квалификации кадров требованиям производства.

Проблема переподготовки кадров и повышение их квалификации выдвигается на первый план ввиду постоянного устаревания общего объема знаний и обесценивания прежних специальных знаний, что вызвано НТП, равно как естественной потерей знаний. Исходя из этого, повышение квалификации кадров можно определить как процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоение передовой техники, технологии, организации труда, производства и управления. Повышение квалификации состоит в углублении профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в процессе подготовки. Система управления повышением квалификации базируется на следующих принципах: планомерности, систематичности и непрерывности расширения знаний; периодичности и обязательности обучения; дифференциации учебных планов и программ по категориям работников; обеспечением учебного процесса.

Исходя из всего изложенного в теоретической части можно сделать выводы, что управление персоналом - область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала, задействование в работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками.

Управление персоналом необходимо для повышение конкурентоспособности предприятия, повышения эффективности производства и труда, обеспечения высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Основными концепциями управления персоналом является Эшриджская модель и схема Блейка – Моутон.

Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что способствует обширному диапазону их теоретических знаний, практических умений и навыков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герчикова И.Н. Менеджмент : учебник для вузов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2007. – XII, 499 с
2. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. - М.: ГроссМедиа, 2005.- 304 с.
3. Бизнес-планирование / Под ред.В. П. Галенко - СПб. : Питер, 2004. - 384 с.
4. Управление персоналом организации. Под ред.А.Я.Кибанова. - М. ИНФРА-М, 2003. - 638 с.
6. Экономика предприятия / Под ред. В.М. Семенова. - 4-е изд. - СПб: Питер, 2007. - 383 с.
7. Экономика предприятия: курс лекций / Волков О. И.; . Скляренко В. К. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 280 с
8. Овчинникова Т.И. Место службы управления персоналом в структуре организации // Кадры предприятия. - 2003. - № 11. - С. 191-193.