

УДК 331.2

## **ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Филиппова Т. А., канд. техн. наук, доцент  
кафедры «Экономика и менеджмент»;  
Дубровина М. Г., студент

Волжский Политехнический институт (филиал) Волгоградского  
государственного технического университета  
г. Волжский, Россия

В последние 50 лет термин «управление персоналом» использовался для описания функции управления, которая была посвящена найму, обучению, развитию, ротации, обеспечению безопасности и увольнению персонала. В современном подходе к определению делается акцент на вкладе персонала, удовлетворенного работой, в достижение корпоративных целей, таких, как лояльность потребителей, экономия издержек и рентабельность, что было обусловлено пересмотром концепции «управления персоналом» в последнем десятилетии XX века.

На смену противоречивым отношениям между работодателями и наемными работниками, при которых в рабочей обстановке организации доминировала жесткая регламентация процедур взаимодействия с работниками, пришла атмосфера сотрудничества, которая имеет следующие особенности: сотрудничество в рамках небольших рабочих групп, ориентация на удовлетворение потребителей, значительное внимание уделяется целям бизнеса и вовлечению персонала для достижения этих целей, расслоение организационных иерархических структур и делегирование ответственности лидерам рабочих групп.

Предприятие ООО «ВТВ-энерго» работает на рынке Волгоградской области по производству электрической распределительной и регулирующей аппаратуры» с 2015 года и показало за 2 рассматриваемых года стабильный экономический рост. Компания занимается производством приборов контроля и регулирования технологических процессов, а также осуществляет широкий спектр монтажных

и ремонтных работ любой сложности и разных объёмов (электро-монтажные, пусконаладочные работы, ремонт электрооборудования, сборкой щитового оборудования) [1].

Однако при анализе системы управления персоналом предприятия было выявлено увеличение текучести кадров, а также отсутствие на предприятии удовлетворительных материальных и моральных стимулов работников, а также мероприятий по адаптации, обучению и закреплению вновь принимаемых работников.

В качестве мероприятий, направленных на совершенствование системы управления персоналом рассматриваемого предприятия, предлагается введение программы наставничества, которое будет осуществлять прораб по ремонту и монтажу. Помогать адаптироваться и быстро вникнуть в должностные обязанности он будет вновь поступающему на предприятие работнику - электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, среди которых как показал анализ, наблюдается повышенный уровень текучести кадров. За выполнение работы по наставничеству прорабу будет выплачиваться надбавка в размере 20% от его должностного оклада.

Мероприятия по привлечению и закреплению работников приведут к сокращению текучести кадров, а также к повышению производительности труда работников за счет адаптации и улучшения морального климата в коллективе.

Таким образом, экономический эффект будет выражаться в снижении издержек на управление, совершенствовании работы с персоналом; сокращении потерь, связанных с недостаточным контролем за работой рабочих благодаря введению системы наставничества; своевременному выполнению и решению проблем, мешающих эффективной работе персонала; повышению ценности работников предприятия [2, с.192]. Следовательно, в проведении эффективной политики управления персоналом по привлечению и закреплению молодых работников заинтересованы как руководители предприятия, так и сам персонал.

#### **Список литературы**

1.Официальный сайт ООО «ВТВ-энерго» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.btb-energo.ru>. – Дата доступа 21.09.2017.

2.Филиппова Т. А. Мотивация и стимулирование труда работников фирмы /Т. А. Филиппова, В. В. Завьялова //Социально-гуманитарный вестник Юга России. – 2010. - №8. – С. 191-194.