

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом на примере строительной организации

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Лисецкая Ирина Романовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики инноваций, Москва, Россия

E-mail: lissetzkaja2010@yandex.ru

Конференция "Ломоносов-2022"

"Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом на примере строительной организации"

Научный руководитель - Разумова Татьяна Олеговна

Студент (магистр) - Лисецкая Ирина Романовна

(e-mail: lissetzkaja2010@yandex.ru)

Динамично развивающиеся современные условия деятельности производственных, промышленных, торговых предприятий требуют создания эффективной системы управления персоналом и развитие и укрепление его кадрового потенциала. Рассматривая персонал, как основной ресурс и неотъемлемую составляющую формирования стратегии организации, необходимо ориентироваться на повышение качества его управления, так как именно грамотное управление способствует эффективному формированию социальной политики, созданию социального партнерства и доверия между работниками и работодателем и выстраиванию организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления.

Система управления персоналом представляет собой совокупность инструментов, необходимых для достижения поставленных управленческих целей. Ключевой особенностью системы управления персоналом является гуманистический подход, детализированный совершенствованием организации труда, расширением участия работников в управлении предприятием, переходом на кооперативное руководство, развитием сотрудников.[1] Управление персоналом является основным пространством в системе управления организации и является одним из главных аспектов его экономического успеха. Базу концепций управления персоналом организации в реальное время оформляет растущая роль мастерства сотрудника, его навыки и умения, познание его мотивационных установок, способность их выражать и ориентировать в соотношении с целями и задачами, стоящими перед организацией.

Стоит отметить, что изучение области системы управления персоналом (в частности, её совершенствование) обусловлено высокой значимостью прогрессивного подхода к эффективному управлению персоналом организации и необходимостью проведения всестороннего анализа основ кадрового менеджмента.

В связи с этим выдвигаются предложения по разработке мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом:

- Создание проекта "Наставничество" (материальное стимулирование и повышение эффективности обучения и адаптации сотрудников)
- Мероприятия по совершенствованию нематериального стимулирования персонала

Источники и литература

1) Разумова Т.О. и др., 2020г., с.3 «Управление персоналом в России: вектор гуманизации»
2) Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - С. 82. / 270 с.

3) Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. - М. : ИНФРА-М, 2020. - С. 45. / 156 с.

[1] Разумова Т.О. и др., 2020г., с.3 «Управление персоналом в России: вектор гуманизации»