



## Название темы (Слайд 1)

В настоящее время глобальной конкуренции и ускорения научно-технического прогресса организации постоянно испытывают давление со стороны конкурентов и вынуждены стабильно улучшать свою продукцию, расширять спектр услуг и оптимизировать производственные и управленческие процессы.

Актуальность и важность этой темы заключается в том, что в свете быстроменяющихся условий внешней и внутренней среды компании должны постоянно совершенствовать систему управления персоналом. (Слайд 2)

Управление персоналом - это административная дисциплина, которая фокусируется на работе непосредственно с коллективом рабочих, то есть с персоналом.

Основными чертами стратегии управления персоналом, по являются:

- ее долгосрочный характер, что объясняется нацеленностью на развитие и изменение психологических установок, мотивации, структуры персонала, всей системы управления персоналом или ее отдельных элементов, и эти изменения обычно занимают много времени;

- связь со стратегией организации в целом, принимая во внимание многие факторы внешней и внутренней среды, поскольку их изменение подразумевает изменение или адаптацию стратегии организации и требует своевременных изменений в структуре и количестве сотрудников, их навыках и квалификации, стиле и методах управления. (Слайд 3)

К целям управления персоналом предприятия (организации) можно отнести: (Слайд 4)

1. повысить конкурентоспособность бизнеса в рыночных условиях;
2. повысить эффективность производства и труда (в частности, добавить, как можно больше прибыли), умение работать в команде и разрабатывать проектные мероприятия;
3. обеспечить высокую социальную эффективность команды.

Задачи управления персоналом: (Слайд 5)

1. определение потребностей работников на базе предприятия, стратегия развития и объем предоставляемых ею продуктов и услуг;
2. формирование коллектива работников, отвечающего требованиям как по качеству и количеству (рекрутинг и замена работников);
3. кадровая политика (взаимоотношения с внешним и внутренним трудовым коллективом, рынок, увольнение, перераспределение и переподготовка кадров);
4. система общего и профессионального образования;
5. адаптация работников на предприятии;
6. моральные или материальные мотивационные системы.

Методы управления - это способы воздействия на персонал с целью повышения эффективности рабочих процессов и, следовательно, достижения стратегически важных целей организации. Выделяют экономические, социальные, административные, психологические методы. (Слайд 6)

К экономическим методам относят акции, ценные бумаги, облигации, дивиденды, кредитные карты.

К числу психологических методов относят внушение, убеждение, намек, побуждение, похвала, принуждение, команда, просьба, и т.д.

К социальным методам относят социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями

К административным методам относят публикация локальных внутренних актов, таких как коллективный договор, правила внутреннего трудового договора, должностная инструкция, инструкции от руководителя (обычно в устной форме) по регулированию процессов.

Рассмотрим какая практика управления персоналом в зарубежных организациях.

Американская практика управления персоналом строится на следующих принципах: (Слайд 7)

- привлекать высококвалифицированных работников извне для обучения основного персонала и повышения квалификации своих сотрудников;

- сотрудничество компаний с университетами и колледжами в разработке учебных программ по новым технологиям при переподготовке существующих кадров по новым профессиям;

- использование непрерывного обучения и повышения квалификации персонала на предприятии;

- участие сотрудников в управлении организацией;

- создания программ и методов повышения качества трудовой жизни;

- участие профсоюза в корпоративной социальной политике;

- формирование, организовывающее корпоративную культуру;

- привитие сотруднику чувства преданности своей компании.

Японская практика управления персоналом строится на следующих принципах: (Слайд 8)

- система пожизненного трудоустройства в одной компании, а точнее - постоянная работа в одной компании до достижения 55 лет;— интенсивное вовлечение работников в процессы планирования и принятия решений;

- повышение квалификации на рабочем месте и систематическое перемещение сотрудников с одного рабочего места на другое внутри предприятия;

- организация деятельности на основе групп с высокой степенью самоуправления, личной ответственности и самоконтроля работников в различных формах групповой работы;

- открытый тип общения как между рабочими группами, так и между руководством и работниками;

- относительная важность фактора старшинства для продвижения по службе и повышения заработной платы, а также размер заработной платы, в зависимости от прибыльности компании, варьируются в зависимости от системы бонусов.

Работа рассматривалась на примере предприятия ООО «Э-Молд». (Слайд 9) Организация «Е-Молд» была основана в 2015 году и успешно работает на современном рынке более 15 лет. Согласно уставу компании, организация специализируется на разработке и производстве оборудования для изготовления полимерных изделий методом литья под давлением, выдувного формования и других процессов.

Одним из основных направлений исследований системы управления персоналом является изучение человеческих ресурсов - рабочей силы организации. Анализ основных кадровых процессов организации ООО «Э-Молд» представлен на слайде, далее сделаны выводы. (Слайд 10, 11)

Из таблицы видно, что численность персонала в организации увеличивается с каждым годом. Если в начале 2018г. было 58 работника, то в 2020г. - 64 человек. Основным источником пополнения персонала являлся прием работников самой организацией.

Далее рассмотрим распределение персонала в организации ООО «Э-Молд» по полу, информация и выводы представлены в следующем слайде. (Слайд 12)

На следующем слайде показано распределение персонала ООО «Э-Молд» по образованию и сделаны выводы. (Слайд 13)

Рассмотрим анализ заработной платы работников организации. Данные и выводы представлены на слайде. (Слайд 14)

Стратегический подход к развитию персонала компании заключается в обеспечении долгосрочных конкурентных преимуществ компании, повышении конкурентоспособности персонала и обеспечении его развития и профессионального развития в долгосрочной перспективе. (Слайд 15)

Стратегия развития персонала - это обобщенная модель действий, направленных на создание набора требований к персоналу и уровня эффективности их работы, необходимых компании для достижения своих бизнес-целей. Чтобы найти стратегию управления персоналом, предлагается следующий алгоритм, его можно увидеть на слайде.

На вопрос «Ваше видение приоритетов рыночной стратегии в бизнесе?» ответы респондентов выглядели следующим образом. (Слайд 16)

Из диаграммы можно сделать вывод, что большинство (93%) опрошенных считают, что целесообразно удерживать существующие рынки сбыта.

Несколько (5%) уверены, что для эффективной работы организации следует изменить пропорции между рынками сбыта.

Немногие из ответивших (3%) считают, что стоит уменьшить долю рынка.

И всего лишь (1%) опрошенных по данному вопросу выбрали категорию, которая указывает на необходимость расширения рынка сбыта.

На вопрос «Какая стратегия управления персоналом существует на предприятии?» ответы сотрудников выглядели следующим образом?» (Слайд 17) Из данных диаграммы следует, что (47%) опрошенных сотрудников

считают, что на предприятии существует «смешанная стратегия управления», в которой преобладает административная (31%) и экономическая (23%).

(Слайд 18) На вопросы «Какова Ваша оценка имеющейся способности компании привлекать и сохранять талантливых сотрудников?» ответы выглядят так: 82% респондентов «высоко» оценивают работу персонала, «средне» - 14%, «низко» - 4% сотрудников.

Рассмотрим сильные и слабые стороны, возможности и угрозы организации. Данные представлены в виде матрицы в слайде. (Слайд 19)

Из всего сказанного можно сделать вывод, что основными мероприятиями по совершенствованию системы управления персоналом в организации ООО «Э-Молд» являются: (Слайд 20)

- повышать квалификацию специалистов организации каждый год;
- укрепить корпоративную культуру;
- установить дополнительные расходы на повышение квалификации и срок службы работников организации.

В настоящее время стало актуальным проведение мероприятий team-building, буквально «построение команды». (Слайд 21)

Что дает на практике teambuilding:

- эмоциональную сплоченность коллектива;
- увеличение отдачи от совместно проводимой работы;
- ускорение развития коллектива, который уже сформирован
- повышение эффективности вертикальных и горизонтальных связей в компании;
- способствовать внедрению в работу различных инноваций;
- формирование и повышение уровня мотивации.

Тимбилдинг - это процесс построения команды, который включает в себя следующие компоненты:

- формирование навыков командной работы: сочетание личных и социальных целей, ответственности за командную работу, ситуационного лидерства, самоуправления и самоконтроля, принятия и одобрения решения всей командой;
- формирование духа команды.

(Слайд 22) Таким образом, система управления персоналом чрезвычайно важна для улучшения деятельности любой организации. Менеджер по персоналу должен уметь качественно выбирать сотрудников, чтобы их потенциал был направлен на благо компании. Эффективность оптимизации мотивации работы в ООО «Э-Молд» также будет выражаться в удовлетворенности команды своей работой, сокращении текучести кадров и простоя оборудования, повышении не только производительности, но и качества предоставляемые услуги, которые будут влиять на продажи и, следовательно, на прибыль.

Конец. Благодарю за внимание. (Слайд 23)