

УДК 331.108.29

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Карамнова Наталья Владимировна

доктор экономических наук,

заведующий кафедрой

KaramnovaN@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определено, что деятельность любой организации связана с наймом сотрудников, позволяющего обеспечивать нормальное функционирование организации. Обосновано, что комплекс методов отбора персонала включает в себя: предварительный отбор; групповые методы отбора; сбор информации о кандидате; собеседование; личные вопросники и тесты; экспертные оценки. Определены основные направления совершенствования системы управления персоналом на предприятии: выбор наиболее оптимальных и эффективных методов организации работы с персоналом; реализация современных научных подходов к управлению персоналом; формирование единой организационной культуры предприятия; постепенное изменение содержательных приоритетов в управлении персоналом; согласование состояния трудовой составляющей предприятия с ее целью; придание решению вопросов кадрового обеспечения предприятия планомерный и целенаправленный характер; создание основы эффективной системы мотивации персонала за счет сочетания различных методов мотивации.

Ключевые слова: сельскохозяйственная организация, управление персоналом, поиск и подбор персонала, совершенствование системы управления персоналом.

Деятельность каждой организации связана с наймом сотрудников. Найм новых сотрудников обеспечивает нормальное функционирование организации.

Поиск и отбор персонала является продолжением кадровой политики организации и одним из основных факторов системы управления персоналом, тесно связанным практически со всеми основными сферами работы в этой области [9-11].

Анализ работы, режим работы и оценка производительности позволяют разрабатывать требования и критерии для отбора кандидатов на определенные вакансии. Оценка эффективности работы новых сотрудников позволяет определить результативность найма.

Стимулирование сотрудников к работе позволяет им привлекать новых кандидатов и помогает им сохранить уже нанятых.

Важно нанять сотрудников, которые способны принять существующие нормы, ценности и правила организации. Опыт большинства сельскохозяйственных организаций показывает, что успех предприятия зависит от умения привлекать людей с правильным отношением к бизнесу, готовых много работать для достижения целей предприятия [1-8].

При поиске и наборе сотрудников важно придерживаться принципов, которые помогут выбрать лучшего кандидата и помочь ему быстро адаптироваться в организации:

1. Поиск и подбор персонала должен заключаться не в простом поиске подходящего человека для определенной работы.

2. Поиск и подбор персонала должен основываться на общей программе управления персоналом, с учетом достижения целей организации и разработанной стратегии.

Необходимо учитывать не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и то, как новые сотрудники будут интегрированы в культурную и социальную структуру организации. Организация потеряет больше, чем выиграет, если будет нанимать технически компетентных сотрудников, но не умеющих строить отношения с коллегами,

клиентами или поставщиками и подрывающих установленные стандарты и практику.

Поиск сотрудников на вакантные должности может осуществляться самой организацией или с помощью специализированных организаций.

Существует ряд методов отбора, позволяющих определить степень соответствия кандидата для работы по предъявляемым требованиям:

- анализ информации о кандидатах, включенной в резюме и по результатам интервьюирования;
- методы группового отбора;
- сбор информации о кандидате (от других лиц);
- интервью (собеседование)
- личные анкеты и тесты;
- экспертная оценка.

Принятию правильного решения о преимуществе одних кандидатов перед другими помогает использование продуманной системы оценки результатов в процессе отбора.

Система оценки кандидатов на вакансии должна соответствовать следующим требованиям:

- основываться на объективной информации и давать объективные оценки кандидатам;
- поощрять лиц, принимающих решения, обосновывать свои решения на основе согласованной системы критериев;
- помочь сотрудникам организации, участвующим в процессе отбора быстрее разобраться в оценке кандидатов и облегчить принятие обоснованных решений;
- система оценки должна быть продолжением существующей кадровой политики организации.

Эффективность организации зависит от результативности отбора и качества отобранных сотрудников. Выгоднее нанимать профессионально

подготовленный персонал, чем нанимать сотрудников, которые затем должны быть обучены.

Существуют следующие способы улучшения управления трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций: выбор наиболее оптимальных и эффективных методов организации работы с персоналом; реализация современных научных подходов к управлению персоналом; формирование единой организационной культуры предприятия; постепенное изменение содержательных приоритетов в управлении персоналом; согласование состояния трудовой составляющей предприятия с ее целью; придание решению вопросов кадрового обеспечения предприятия планомерный и целенаправленный характер; создание основы эффективной системы мотивации персонала за счет сочетания различных методов мотивации

Наем новых сотрудников не только обеспечивает плавный бизнес-процесс, но и закладывает основу для будущего успеха. Качество рабочей силы, ее вклад в достижение целей компании и качество ее продукции во многом зависят от того, насколько эффективен процесс найма.

Список литературы:

1. Белоусов В.М. Система формирования и реализации экономических интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей / В.М. Белоусов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2013. - № 6 (44). - С. 167-170.
2. Белоусов В.М. Система экономических интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей / В.М. Белоусов / Агропромышленная политика России. - 2017. - № 9 (69). - С. 11-15.
3. Белоусов В.М. Стратегические направления устойчивого развития аграрного сектора экономики / В.М. Белоусов, Е.В. Калякин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2019. - № 3. - С. 161-166.
4. Белоусов В.М. Факторы и условия устойчивого развития аграрного сектора экономики / В.М. Белоусов // Вестник Бурятской государственной

сельскохозяйственной академии им. В.Р. Филиппова. - 2013. - № 4 (33). - С. 94-100.

5. Грекова Н.С. Социально-экономическое развитие сельских территорий Тамбовской области: основные направления и инструменты устойчивого развития / Н.С. Грекова, А.Н. Греков // Сб.: Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: материалы IX международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 117-122.

6. Грекова Н.С. Цифровизация питомниководства / Н.С. Грекова, А.Н. Греков // Сб.: Развитие агропромышленного комплекса в условиях цифровой экономики: научные труды I Национальной научно-практической конференции посвященной 25-летию со дня образования экономического факультета. - 2019. - С. 53-56.

7. Карамнова Н.В. Современное состояние и перспективы развития аграрного сектора экономики региона / Н.В. Карамнова, В.М. Белоусов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2019. - № 4. - С. 113-120.

8. Карамнова Н.В. Экономические условия устойчивого развития свеклосахарного производства / Н.В. Карамнова, В.М. Белоусов // Аграрная наука. - 2010. - № 3. - С. 2-3.

9. Трунова С.Н. Совершенствование системы мотивации в сельскохозяйственных организациях как необходимое условие эффективного управления ими / С.Н. Трунова, С.А. Попов, А.А. Честных // Сб.: Актуальные проблемы социально-экономического развития современного общества: материалы I Международной заочной научно-практической конференции, 2020. - С. 536-541.

10. Трунова С.Н. Совершенствование системы оценки эффективности управления сельскохозяйственной организацией для её устойчивого развития / С.Н. Трунова // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские

чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 209-216.

11. Sustainable development of sugar beet subcomplex / A.V. Nikitin, N.V. Karamnova, N.Yu. Kuzicheva, V. Belousov // International Journal of Engineering and Advanced Technology. - 2019. -Т. 9. - № 1. - С. 5058-5064.

UDC 331.108.29

COMPREHENSIVE APPROACH TO IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

Karamnova Natalia Vladimirovna

Doctor of Economic Sciences, Head of Department

KaramnovaN@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article defines that the activity of any organization is associated with the hiring of employees, which allows to ensure the normal functioning of the organization.

It is proved that the complex of personnel selection methods includes: pre-selection; group selection methods; collecting information about the candidate; interview; personal questionnaires and tests; expert assessments.

The main directions of improving the personnel management system at the enterprise are defined: selection of the most optimal and effective methods of organizing work with personnel; implementation of modern scientific approaches to personnel management; formation of a unified organizational culture of the enterprise; gradual change of content priorities in personnel management; coordination of the state of the labor component of the enterprise with its purpose; making the solution of issues of personnel support of the enterprise systematic and

purposeful; creating the basis for an effective staff motivation system by combining various motivation methods.

Key words: agricultural organization, personnel management, search and selection of personnel, improvement of the personnel management system.