

УДК 331.101.39

Н.Б.Ерекешева (4 курс, каф. политэкономии), Н.Г.Иванова, доц.

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ ПЕРСОНАЛА РОССИЙСКИХ ФИРМ

Успех работы предприятия определяют работающие на нем сотрудники. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. В связи с возросшей ролью человеческого фактора в современном производстве изменяются задачи управления, функции и структура кадровых служб. Одной из важнейших функций становится развитие персонала, повышение требований к его качеству.

В современных условиях бизнеса крайне важно уделять достаточное внимание оценке и развитию персонала, т.е. обучению, тренингу, готовности людей работать в смежных областях. Тщательно продуманная процедура подбора персонала становится первоочередной задачей руководства предприятия. Параллельно с этим обостряются проблемы базовой профессиональной подготовки в образовательных учреждениях различного уровня. Первым на повестке дня в обсуждении проблем качества подготовки специалистов стоит вопрос их компетентности, т.е. реальной востребованности. ВУЗы оценивают молодых специалистов посредством проведения итоговой государственной аттестации выпускников для проверки полученных в ходе обучения теоретических знаний и практических навыков. Но эта процедура малоинформативна для потенциального работодателя. Отсюда налицо и проблема разобщенности требований к молодым специалистам, предъявляемых ВУЗом и предприятием. Решением проблемы могла бы послужить независимая послевузовская аттестация – комплексная процедура оценки качества персонала третьей стороной. Сочетание гармонизированных критериев ВУЗа и предприятия обеспечило бы системный подход к процедуре, упростило механизм подбора персонала на предприятие. Результат получается более значимым: работодатель осуществляет выбор необходимой кандидатуры исходя из требуемого качества персонала.

Чтобы повысить качество уже принятого и работающего персонала, необходимо проводить оценку его личных и деловых качеств. Эта процедура крайне сложна и не имеет определенной схемы даже в развитых зарубежных фирмах. Система оценки состоит из 3 стадий – оценки деловых качеств, оценки личных качеств и учета деловых и личных отношений работников с сослуживцами.

Деловые качества рабочих определяют следующие показатели:

- выполнение нормы (норма выработки, установленная на предприятии);
- количество брака (ошибок);
- количество прогулов;
- работоспособность;
- количество поломок закрепленного оборудования;
- инициативность;
- количество взысканий.

Деловые качества специалистов, помимо вышеназванных показателей, включают в себя способность к восприятию и передаче информации, самостоятельность и умение эффективно использовать рабочее время.

При этом особое значение следует уделять управленческой культуре менеджеров любого уровня. Основным деловым качеством руководителей является способность управлять коллективом работников в рамках своего отдела, группы и т. п. Способность к управлению – это комплексный показатель, состоящий из следующих компонентов:

- самостоятельность;
- умение принимать эффективные решения;
- способность организовать работу подчиненных;
- способность эффективно использовать рабочее время;
- способность «гасить» конфликты в коллективе;
- умение эффективно использовать имеющиеся средства;
- способность к творчеству.

Личные качества всех категорий работников ничем не отличаются друг от друга, поэтому их оценка не представляет сложности. Основными личными качествами являются:

- бесконфликтность;
- честность;
- сообразительность;
- способность к быстрой адаптации;
- обучаемость;
- стрессоустойчивость;
- лояльность;
- отсутствие склонности к интригам;
- способность идти на компромисс.

Учет деловых и личных взаимодействий между работниками и деловых взаимодействий между подразделениями предприятия необходим для более полной характеристики каждой из рассмотренных категорий работников, оцениваемых, прежде всего, по их способности к взаимодействию с сослуживцами. Деловые взаимодействия между подразделениями характеризуют способность руководителей к сотрудничеству.

Повышению качества персонала на российских предприятиях в последнее время уделяется много внимания. Подбор качественного, подходящего персонала позволит фирмам затратить меньше средств на переобучение и переподготовку кадров. Развитие персонала на самих предприятиях обеспечит профессиональный и квалификационный рост сотрудников путем планирования их трудовой карьеры.