

Управление человеческими ресурсами как условие роста эффективности труда

Федорова Любовь, ЭМ-13.

Актуальность. Переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества продукции и обеспечение ее конкурентоспособности повысили значимость творческого подхода к труду и высокого профессионализма в управлении. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, повышать его квалификационный уровень, обеспечивать высокую мотивацию к трудовому процессу.

Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха, по значимости даже впереди технического процесса. Можно иметь передовую, современную технологию, но неквалифицированность персонала загубит ее.

Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей. Иначе говоря, насколько эти цели являются достигнутыми.

Эффективность управления персоналом не может рассматриваться вне связи от экономической оценки эффективности управления в целом. Анализ проблемы экономических оценок эффективности управления позволяет выделить следующие элементы содержания оценок эффективности:

- критерии экономической оценки эффективности совершенствования управления производством;
- эффекты от совершенствования управления как описания изменений в управлении.

Первый уровень критериев оценки эффективности управления выражает меры экономической целесообразности деятельности управления производством. На этом уровне критерий оценки должен отражать улучшение в достижении целей производства.

Второй уровень критериев является конкретизацией целей этого уровня. Сюда относятся множество критериев, выражающих меры экономической эффективности действующей системы управления, меры экономической целесообразности отдельных видов деятельности в управлении.

Третий уровень критериев экономической эффективности представляет меры эффективности, относящиеся к отдельным элементам системы управления, отдельным решениям и задачам.

Исследование вопросов оценки кадров управления завершается анализом проблем оценки эффективности управления.

Таким образом, ключевой составляющей бизнеса является управление и стимулирование персонала, а также повышение квалификации кадров. Постоянно меняющиеся рыночные условия заставляют опытных руководителей высшего, среднего и низшего звена управления по-новому строить свои отношения с персоналом для достижения поставленных целей. Если руководитель рассчитывает на экономический успех своего предприятия, то он должен уметь использовать не только привычные методы и формы управления, но и освоить предлагаемые в данной работе новые подходы к управлению персоналом.

