



Квалифицированные кадры играют особую роль в деятельности компаний, поскольку они считаются одним из главных активов производства. А для определенных сфер бизнеса – иногда и единственным. В связи с непрерывным расширением, укрупнением современного рынка, торговли и производства, постоянным появлением все большего количества новых организаций, спрос на работников с каждым годом растет. Растет также перечень требований к работе и управлению персоналом.

Сейчас не только поиск, выбор и привлечение, но и обучение, адаптация новых работников, управление их лояльностью, развитием и эффективностью, сохранение специалистов – все это становится самым важным направлением работы нынешних кадровых отделов разных организаций. Речь идет как о большом серьезном, так и о малом предпринимательстве, о разных областях и направлениях бизнеса (туризм, строительство, медицина, финансы и пр.).

Системный подход

Самым важным и сложным процессом управления любой компанией является именно

работа с персоналом. Эффективность руководства работниками – это грамотная, правильно составленная система эксплуатации кадровых ресурсов предприятия. Если есть оптимальное количество сотрудников высокой квалификации, такая система позволит добиться поставленных целей в бизнесе за короткие сроки и с минимумом затрат. Она помогает увеличить продуктивность работы, расширить новаторскую деятельность, повысить количество постоянных клиентов, обеспечив эффективность предпринимательских процессов.

Как создается такая система?

Главная проблема, которую встречают HR-менеджеры, занимающиеся работой с персоналом – это высокая трудоемкость управления, большое количество функций, задач и процессов, которыми необходимо управлять качественно и своевременно.

Процессы управления кадрами:

1. Создание и реализация стратегии, основанной на планировании, составлении прогноза, оценивании нужд компании в кадровых ресурсах;
2. Управление числом сотрудников, в том числе и поиском, выбором и привлечением новых людей;
3. Обеспечение адаптации новых сотрудников, которые начали работать в компании недавно;
4. Регулирование количества работников, в том числе и поиском, наймом, привлечением, выбором кандидатов;
5. Управление знаниями – обучение, подготовка, развитие, повышение квалификации.
6. Управление вознаграждением, премированием, оплатой труда, льготами, компенсациями, нематериальной и материальной мотивацией;
7. Управление компетентностью, качеством, конкурентоспособностью сотрудников.
8. Управление производительностью, результативностью и эффективностью работы кадров.

Все перечисленные процессы имеют под собой большое число подпроцессов внутри своей структур. Всем этим огромным количеством функций и задач необходимо управлять максимально эффективно. В условиях таких масштабов необходимо грамотно спланировать, наладить и организовать кадровую работу, получив требуемый результат.