

Проблемы системы развития кадрового потенциала в ООО «Жилкомплекс»

Денисенко Юрий Александрович

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Целью научной статьи является выявление проблем системы развития кадрового потенциала на примере ООО «Жилкомплекс». Результат исследования – выявлены проблемы системы развития кадрового потенциала в организации ООО «Жилкомплекс».

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровый потенциал, проект, мотивация

Problems of the system of human resources development in Zhilkompleks LLC

Denisenko Yury Alexandrovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the scientific article is to identify the problems of the human resources development system on the example of Zhilkompleks LLC. The result of the study - the problems of the system of development of human resources in the organization LLC "Zhilkompleks" were identified.

Keywords: personnel, personnel management, personnel potential, project, motivation

Актуальность исследования. Совершенствования системы развития кадрового потенциала в ООО «Жилкомплекс» необходимо осуществлять системно, комплексно, обращая внимание как на его количественные, так и на качественные характеристики, используя как кадровые стратегии, так и социально-экономические методы.

Целью научной статьи является выявление проблем системы развития кадрового потенциала на примере ООО «Жилкомплекс».

Общество с ограниченной ответственностью «Жилкомплекс» зарегистрировано 07.06.2016 г. в г. Биробиджан.

Основной целью ООО «Жилкомплекс» является получение прибыли за счет осуществления предпринимательской деятельности и удовлетворения потребности населения в предоставляемых товарах и услугах.

Определение направлений совершенствования системы развития кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс» требует, прежде всего, дополнительного структурирования ее характеристик.

Проведение структурирования уточненной характеристики кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс» позволит обеспечить целеустремленность и адаптировать методику его оценки к специфике рынка.

Результаты, полученные при анализе кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс», однозначно свидетельствуют о том, что в качестве основных объектов управления в центре внимания находятся следующие характеристики кадрового потенциала.

Количественные характеристики человеческих ресурсов, в том числе численность и структура персонала, анализ проводится во второй главе данной работы.

В целом численность персонала зависит от особенностей деятельности ООО «Жилкомплекс», реализуемой в данной организации, таких как характер, масштабы, сложность и трудоемкость процессов, степень автоматизации и информатизации процессов.

В рамках реализации совершенствования системы развития кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс» путем увеличения инвестиционных вложений в рамках системы управленческого учета в число количественных характеристик кадровый потенциал.

Необходимость оценки кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс» в стоимостных единицах обусловлена, прежде всего, тем, что уровень компетенций и человеческих ресурсов в широком смысле слова являются одним из ключевых драйверов стоимости ООО «Жилкомплекс».

Важно отметить, что среди стоимостной характеристики кадрового потенциала выделяют как стоимостные характеристики (значения для ООО «Жилкомплекс») отдельных работников (эта величина определяется на основе доходного подхода), так и стоимостная характеристика собранной и обученной рабочей силы (эта величина определяется как восстановительная стоимость на основе затратного подхода к оценке).

Можно констатировать, что в целях реализации таких направлений развития, как обеспечение ООО «Жилкомплекс» персоналом, позволяющим занимать руководящие должности, и выстраивание взвешенной социально ответственной политики по отношению к своим работникам и сообществам граждан на территориях их присутствия необходимо:

1. Обеспечить необходимое и достаточное количество квалифицированных кадров, способных развивать ООО «Жилкомплекс» на основе инновационных технологий и новых моделей управления.

2. Наилучший способ стимулирования работников ООО «Жилкомплекс» для повышения личной эффективности труда и самореализации, и эффективности в коллективной работе.

3. Создать корпоративную культуру, обеспечивающую лояльность сотрудников к ООО «Жилкомплекс» и его привлекательность для лучших руководителей и специалистов на рынке труда.

4. Обеспечить во взаимодействии с образовательными учреждениями профессиональную преемственность специалистов и привлечение лучших из них для работы в ООО «Жилкомплекс».

5. Обеспечить социальную защиту работников ООО «Жилкомплекс» и членов их семей. Несмотря на достаточно высокий уровень качества реализации функций управления персоналом и, в частности, развития человеческих ресурсов, анализ позволил выявить типичные недостатки. Наиболее значимые из них.

В ООО «Жилкомплекс» планирование затрат на персонал зачастую осуществляется без оценки и с учетом их эффективности, часто сводится к планированию средней заработной платы и среднесписочной численности. В ООО «Жилкомплекс» планируется только численность персонала. Качественный состав не планируется.

Кадровое планирование во взаимосвязи с кадровыми ресурсами развито недостаточно.

Недостаточное или отсутствующее описание реализованных бизнес-процессов. В результате происходит дублирование или «выпадение» функций.

Для работников ООО «Жилкомплекс» отсутствует единая система оплаты труда. Система объективной оценки вклада сотрудников в результаты работы ООО «Жилкомплекс» работает недостаточно четко.

В сфере оценки персонала в ООО «Жилкомплекс» отсутствуют единые стандарты оценки профессиональных и управленческих знаний и навыков, а также инструменты оценки, позволяющие получить наиболее объективную оценку профессионально-управленческих качеств и потенциала работников ООО «Жилкомплекс».

Ежегодная аттестация сотрудников ООО «Жилкомплекс» проходит формально.

Результаты аттестации малоценны и не могут быть использованы для принятия управленческих решений.

Назначение на должность в ООО «Жилкомплекс» часто происходит без учета индивидуальных личных, деловых и управленческих качеств работника.

В ООО «Жилкомплекс» недостаточно разработана или отсутствует единая политика обучения и развития персонала в ООО «Жилкомплекс».

Также ООО «Жилкомплекс» не ведет системной работы с кадровым резервом и другими целевыми категориями персонала.

Недостаточная или отсутствующая связь между обучением и бизнес-стратегией. В ООО «Жилкомплекс» отсутствует целевой характер формирования бюджета на обучение (он формируется по остаточному принципу).

Опытные специалисты недостаточно включены в процесс развития персонала.

Таким образом, в результате анализа кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс» были выявлены и структурированы его количественные и

качественные характеристики, на достижение которых должны быть направлены кадровые стратегии, и на основе этого определены основные направления совершенствования системы развития кадрового потенциала ООО «Жилкомплекс».

Библиографический список

1. Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2018. 448 с.
2. Русакова Е. В. Эффективность инновационного обучения персонала: методы обучения, Российский и Зарубежный опыт // 21 век: фундаментальная наука и технологии. 2020. С. 119-122.
3. Щербакова И. А. Обучение персонала как направление развития организации //Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. 2017. С. 475-483.