

УДК 331.108 DOI: 10.14451/1.221.526

Особенности и нюансы управления персоналом на машиностроительном предприятии

© 2023 Кисаров Иван Павлович

аспирант Московский инновационный университет Россия, Москва E-mail: moscow-ivan@mail.ru

Ключевые слова: машиностроительное предприятие, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

В этой статье будут рассмотрены вопросы развития управления персоналом в области машиностроения. Если изначально от управления человеческими ресурсами требовалось лишь повышение производительности труда, то на сегодняшний день это целый спектр задач, таких как подбор квалифицированных кадров, обучение и развитие навыков рабочих, повышение производительности и пр. Также в статье рассмотрены особенности и нюансы в управлении персоналом на машиностроительных предприятиях и их отличие от других сфер деятельности.

Введение

История организационно-экономических методов управления человеческими ресурсами на машиностроительных предприятиях восходит к началу 20 века, когда промышленная революция была в самом разгаре. Машиностроительная отрасль быстро развивалась, и компании столкнулись с проблемой эффективного управления своей рабочей силой, чтобы удовлетворить растущий спрос на свою продукцию.

Машиностроение занимается проектированием, разработкой и созданием машин, устройств и систем, которые используются в различных отраслях промышленности. Целью машиностроения является создание эффективных, надежных и экономичных машин.

Машиностроение используется во многих отраслях промышленности, в том числе в обрабатывающей промышленности, на транспорте, в стро-

ительстве, в энергетике. В качестве примеров продукции машиностроительной отрасли можно привести двигатели, турбины, насосы, компрессоры, конвейеры, станки и роботы. Эти изделия могут использоваться для различных целей, таких как приведение в действие транспортных средств, перемещение материалов и выполнение повторяющихся задач [2].

В первые годы управление человеческими ресурсами на машиностроительных заводах было сосредоточено в первую очередь на управлении производственным процессом и обеспечении эффективного выполнения работниками своих задач. Это включало использование научных методов управления, которые были разработаны Фредериком Уинслоу Тейлором в конце 19 века. Эти методы были направлены на повышение эффективности за счет дифференцирования задач на более мелкие и простые компоненты и опти-

мизации каждого компонента для достижения максимальной производительности [8].

По мере того как машиностроительная промышленность продолжала расти, росла и потребность в более сложных методах управления персоналом. Компании начали осознавать важность инвестирования в свою рабочую силу, чтобы гарантировать, что у них есть навыки и знания, необходимые для эксплуатации все более сложного оборудования. Это привело к разработке программ обучения для подготовки квалифицированной рабочей силы.

В середине 20 века акцент в управлении человеческими ресурсами сместился в сторону улучшения условий труда и благосостояния сотрудников. Частично это было вызвано профсоюзами, которые становились влиятельнее и добивались повышения заработной платы и условий труда для своих членов. В ответ компании ввели такие льготы, как пенсии и оплачиваемый отпуск.

Во второй половине XX века акцент на управлении человеческими ресурсами снова сместился в сторону более стратегических целей. По мере того как глобальная экономика становилась все более конкурентной, компании осознали, что их рабочая сила является ключевым источником конкурентного преимущества. Это привело к развитию методов стратегического управления человеческими ресурсами, направленных на привлечение, удержание и развитие лучших талантов.

Сегодня управление человеческими ресурсами на машиностроительных предприятиях включает в себя широкий спектр мероприятий, включая набор и отбор, обучение и развитие, управление эффективностью, компенсацию и льготы, отношения с работниками. Эти мероприятия направлены на обеспечение компании квалифицированной и мотивированной рабочей силой, необходимой для достижения ее стратегических целей [1].

1. Особенности

Управление человеческими ресурсами необходимо любой организации для достижения сво-

их целей, в том числе и машиностроительным заводам. Машиностроительные заводы в значительной степени полагаются на навыки, знания и опыт своей рабочей силы при проектировании, производстве и обслуживании сложного оборудования. Поэтому эффективное управление человеческими ресурсами имеет решающее значение для успеха организации.

Существует несколько причин, по которым управление человеческими ресурсами необходимо на машиностроительном заводе. Во-первых, управление человеческими ресурсами гарантирует, что в организации есть нужные люди с необходимыми навыками и опытом для выполнения требуемых задач. Это включает в себя найм, обучение и развитие сотрудников для удовлетворения потребностей организации. Процесс найма и отбора имеет важное значение для обеспечения того, чтобы на работу были наняты нужные люди. Программы обучения и развития помогают сотрудникам приобретать новые навыки и знания и адаптироваться к изменениям в технологиях и процессах.

Во-вторых, управление человеческими ресурсами гарантирует, что организация соблюдает законы и правила, касающиеся занятости. Это включает в себя обеспечение соблюдения организацией трудового законодательства, правил охраны труда и техники безопасности и других применимых законов. Несоблюдение таковых может привести к юридическим и финансовым последствиям, а также к репутационному ущербу.

В-третьих, управление человеческими ресурсами помогает повысить вовлеченность и мотивацию сотрудников. Вовлеченные и мотивированные сотрудники более продуктивны, инновационны и привержены целям организации. Это может привести к повышению качества продукции, повышению удовлетворенности клиентов и увеличению прибыльности.

В-четвертых, управление человеческими ресурсами помогает поддерживать позитивную организационную культуру. Позитивная организаци-

онная культура способствует чувству принадлежности, командной работы и сотрудничества между сотрудниками. Это может привести к лучшему общению, увеличению инноваций и созданию более благоприятной рабочей среды [3; 5].

Наконец, управление человеческими ресурсами помогает управлять производительностью сотрудников. Управление эффективностью включает в себя установление четких ожиданий, обеспечение регулярной обратной связи и оценку производительности по установленным стандартам. Эффективное управление эффективно помогает определить области для улучшения, признать и вознаградить лучших рабочих, а также решить проблемы с производительностью [4].

2. Нюансы

Управление персоналом на машиностроительном заводе включает в себя управление различными аспектами сотрудников, включая наем, обучение, компенсацию, льготы, аттестацию и отношения с работниками. Управление персоналом играет решающую роль в обеспечении того, чтобы на заводе была рабочая сила, необходимая для достижения производственных целей, поддержания безопасной рабочей среды и соблюдения законодательных и нормативных требований.

Одним из ключевых нюансов управления человеческими ресурсами на машиностроительном заводе является необходимость сбалансировать технические навыки и опыт, необходимые для работы, с навыками межличностного общения, необходимыми для работы в команде. На машиностроительных заводах обычно работают инженеры, техники и квалифицированные рабочие, обладающие техническими знаниями в соответствующих областях. Тем не менее, эффективное общение, решение проблем и навыки работы в команде также имеют решающее значение для успеха в этих ролях. Специалисты по управлению персоналом должны следить за тем, чтобы программы найма и обучения учитывали как технические, так и социальные навыки, чтобы сотрудники были хорошо подготовлены для вы-

полнения требований своих ролей [6].

Еще одним аспектом управления персоналом на машиностроительном заводе является необходимость предоставления конкурентоспособных компенсационных и социальных пакетов. Машиностроительные заводы, как правило, работают в конкурентной среде, где другие производители борются за квалифицированных рабочих. Чтобы привлечь и удержать лучшие кадры, специалисты по управлению персоналом должны обеспечить, чтобы компенсационные пакеты были конкурентоспособными и соответствовали отраслевым стандартам. Пакеты льгот, такие как здравоохранение, пенсионные планы и отпуск, также являются важными компонентами комплексного компенсационного пакета.

Программы обучения и развития также являются важными компонентами управления персоналом на машиностроительном заводе. Эти программы должны охватывать технические навыки, необходимые для конкретных ролей, а также социальные навыки, такие как общение и лидерство. Специалисты по управлению человеческими ресурсами должны определить потребности в обучении и разработать программы, отвечающие этим потребностям, будь то внутреннее обучение, внешние программы обучения или программы наставничества.

Оценка эффективности — еще один важный аспект управления человеческими ресурсами на машиностроительном заводе. Специалисты по управлению персоналом должны устанавливать показатели производительности, которые соответствуют бизнес-целям, и предоставлять сотрудникам обратную связь об их работе. Эти показатели могут включать объем производства, качество, безопасность и соблюдение политики и технологий компании. Эффективные системы служебной аттестации помогают выявить высокоэффективных сотрудников, которые могут быть кандидатами на продвижение по службе, а также сотрудников, которым может потребоваться дополнительное обучение или поддержка для повышения их квалификации [7].

Отношения с сотрудниками также являются важным аспектом управления персоналом на машиностроительном заводе. Специалисты по управлению персоналом должны обеспечить справедливое обращение с сотрудниками и защиту их прав. Это включает в себя рассмотрение жалоб, управление дисциплиной сотрудников и оказание поддержки сотрудникам, которые испытывают личные или связанные с работой проблемы.

Таким образом, управление персоналом на машиностроительном заводе требует комплексного подхода, который включает в себя технические и межличностные навыки, необходимые для работы, конкурентоспособную компенсацию и пакеты льгот, программы обучения и развития, системы служебной аттестации и эффективные отношения с сотрудниками. Решая эти аспекты управления человеческими ресурсами, машиностроительные заводы могут привлекать и удерживать лучших специалистов, поддерживать безопасную рабочую среду и достигать своих производственных задач [1].

На машиностроительных заводах управление персоналом особенно важно, потому что успех предприятия зависит от навыков и опыта его рабочей силы. Как отмечает один директор по персоналу ведущего машиностроительного завода в Германии, «в такой высокотехнологичной и специализированной отрасли, как наша, очень важно, чтобы у нас были нужные люди на нужных должностях, и чтобы они имели доступ к навыкам и обучению, необходимым для достижения успеха».

Один из ключевых нюансов управления персоналом на машиностроительном заводе – необходимость сбалансировать технические и социальные навыки. Как объясняет этот директор, «нам нужны сотрудники, которые не только обладают техническими знаниями, необходимыми для их ролей, но также обладают навыками межличностного общения, необходимыми для работы в командной среде. Эффективное общение, решение проблем и лидерские качества необходимы для успеха в нашей отрасли».

3. Отличия

Управление человеческими ресурсами является важнейшей функцией в любой организации. Управление персоналом отвечает за управление самым ценным активом организации – ее людьми. Однако методы, применяемые на машиностроительном предприятии, могут отличаться от применяемых в других отраслях. В этом вопросе мы обсудим основные отличия методов управления персоналом на машиностроительном заводе и в других отраслях.

Одним из основных отличий методов управления персоналом на машиностроительном заводе от других отраслей является важность технических навыков. На машиностроительном предприятии технические навыки имеют решающее значение для работы завода. Поэтому методы управления человеческими ресурсами должны быть направлены на выявление, подбор и обучение сотрудников, обладающих необходимыми техническими навыками. Управление персоналом также должно обеспечивать постоянное техническое обучение, чтобы сотрудники были в курсе последних технологий и тенденций в отрасли. Напротив, в других отраслях может больше сосредоточиться на мягких навыках, таких как общение и работа в команде.

Еще одним отличием методов управления человеческими ресурсами на машиностроительном предприятии от других отраслей является важность безопасности. Заводы по своей природе опасны, имеются высокие риски травм или даже смерти, если правила техники безопасности не соблюдаются должным образом. Таким образом, методы управления персоналом на предприятиях должны отдавать приоритет обучению технике безопасности и гарантировать, что все сотрудники понимают и соблюдают правила безопасности. Также должны проводиться регулярные проверки безопасности и вносить любые необходимые изменения, чтобы обеспечить безопасность для всех сотрудников. В других отраслях безопасность может быть менее важной проблемой, и можно сосредоточиться на других областях, таких как вовлеченность сотрудников

или управление производительностью.

Методы управления человеческими ресурсами в машиностроении также могут отличаться от других отраслей с точки зрения текучести кадров. Машиностроительные предприятия могут иметь более высокую текучесть кадров, чем другие отрасли, из-за физических требований к работе и наличия более высокооплачиваемых рабочих мест в отрасли. Следовательно, управление персоналом должно сосредоточиться на стратегиях удержания сотрудников, таких как предложение конкурентоспособной заработной платы и льгот, предоставление возможностей для карьерного роста и создание благоприятной рабочей среды. В других отраслях может быть большее сосредоточение на наборе персонала и найме на открытые вакансии.

Наконец, методы управления человеческими ресурсами на машиностроительном предприятии могут отличаться от других отраслей с точки зрения трудового законодательства и правил. На машиностроительные заводы могут распространяться особые правила, касающиеся безопасности рабочих, экологических проблем и другие отраслевые вопросы. Управление персоналом должно гарантировать, что предприятие соответствует всем применимым нормам и правилам, а сотрудники обучены любым но-

вым правилам или изменениям в существующих правилах.

Заключение

В заключение можно сказать, что управление человеческими ресурсами является важнейшей функцией в любой организации, и особенно важную роль она играет на машиностроительных предприятиях. Сочетая технические и межличностные навыки, разрабатывая комплексные программы обучения и развития, предлагая конкурентоспособные пакеты вознаграждения и льгот, внедряя эффективные системы аттестации и поддерживая прочные отношения с сотрудниками, специалисты по управлению персоналом на машиностроительных заводах могут привлекать и удерживать лучших специалистов, поддерживать безопасную рабочую среду и достигать своих производственных целей.

Управление персоналом необходимо для машиностроительных предприятий, чтобы гарантировать, что у них есть нужные люди с необходимыми навыками и опытом, соблюдение норм и правил, повышение вовлеченности и мотивации сотрудников, поддержание положительной организационной культуры и управление производительностью сотрудников. Эти факторы имеют решающее значение для успеха организации, и для их достижения необходимо эффективное управление человеческими ресурсами.

Библиографический список

1. Бабосов Е. М., Вайнилович Э. Г. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие. — М. : Инфра-Инженерия, 2023. — С. 204.
2. Баранчик С. Г. Управление машиностроительным предприятием : учебное пособие. — Екатеринбург : Урал, 2015. — С. 252.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом : учебное пособие. — М. : ИНФРА-М, 2010. — С. 695.
4. Кузьбожев Э. Н., Рябцева И. Ф. Прогресс и производительность труда : Монография. — М. : ИНФРА-М, 2016. — С. 174.
5. Маслов В. М. Управление персоналом организации : учебное пособие. — М. : Юрайт, 2011. — С. 488.
6. Милкова О. И. Экономика и организация машиностроительного производства : учебное пособие. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2018. — С. 88.
7. Организация производства. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования. — М. : Юрайт, 2020. — С. 362.
8. Тейлор Ф. У. Принципы Научного Менеджмента : пер. с англ. — М. : Контроллинг, 1991. — С. 104.