

1. Внедрение современных компьютеров для обучения, современных технических средств и учебно-наглядных пособий для повышения профессионального мастерства рабочих.

2. Своевременное и качественное обеспечение учебными программами, методическими разработками.

3. Создание новых эффективных форм и видов обучения. Предлагается ввести входной контроль знаний. Это дает возможность выявить, нужно ли работнику повышать квалификацию или работать пока по данному разряду.

Внедрение предложений по совершенствованию системы подготовки кадров ООО «Резинотехника» позволит улучшить качественный состав персонала, а также повысить качество обучения персонала.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д. Кузнецова

2 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – доц. **Т.В. Алайцева**

В России на сегодня зарегистрировано множество иностранных компаний, кадровая политика которых порой отличается от российских. Однако со временем управление в таких компаниях видоизменяется под влиянием местных национальных особенностей и принятых в обществе традиций, поэтому некоторые ценности могут искажаться.

Одной из успешных историй эффективного функционирования иностранной компании на российском рынке является сеть гипермаркетов розничной торговли электроникой и бытовой техникой Media-Markt.

Несмотря на разветвленную сеть корпорации и большой штат, сотрудники не превращаются в «винтики» огромного механизма. Это является заслугой эффективной кадровой работы организации и развитой децентрализованной организационной структуры и корпоративной культуры. Менеджмент ориентирован на человека, а настольная книга директора с обложки всегда напоминает, что «people are the key». Демократичный стиль управления, ориентация на карьерный рост, предпринимательство на всех уровнях, тренинги, командировки, обмен опытом, наставничество, развитая корпоративная культура и многое другое - это все работа в Media-Markt.

К сожалению, демократический стиль управления иногда оказывается несовершенным. У компании, которая несет большие расходы на обучение, развитие и содержание большого штата сотрудников, в данный момент наблюдаются относительные процессы централизации и сокращения

управленческих должностей. Главными причинами этого становятся новые рыночные условия – насыщение рынков, повсеместный переход на онлайн-продажи, а, следовательно, сокращение доходов.

Европейские демократические принципы ведения работы нередко порождают злоупотребления среди персонала, снижение эффективности труда и качества обслуживания клиентов. Поэтому необходимо усилить функцию контроля над персоналом и ужесточать критерии отбора, отказываясь от сотрудников, которые «прохлаждаются» на рабочем месте.

Более того, новая индивидуальная система мотивации (личные планы) продавцов, используемая преимущественно в аналогичных российских сетях, сменила изначальный способ оценки работы отдела по итогам командной работы. Это привело к разногласиям в коллективе и снижению качества предоставляемой услуги, демотивации многих сотрудников, которые привыкли к духу коллективизма и дружной атмосферы, которые всегда ценились в Media-Markt. Очень важно вернуть предыдущую систему мотивации сотрудников.

Цель деятельности – извлечение текущей прибыли – никогда не была основополагающей для владельцев холдинга. Поэтому необходимо анализировать не только показатели выручки, но и не забывать уделять внимание кадровой политике, разрешать назревающие конфликты в отделе, поддерживать порядок в организации, и контролировать персонал не только по количеству сделанных продаж, но и по проделанной работе. Стимулирование совершения покупки лишь одна из обязанностей специалистов отдела, и ни одна из других обязанностей не должна быть проигнорированной работником.

Чтобы не допустить искажения базисных ценностей корпорации необходимо постоянно знакомить новых директоров и руководителей с принятыми в компании правилами, сохраняя преемственность. Это могут быть, например, обмен опытом и командировки в европейские филиалы. Задачей становится укрепить изначально принятую организационную культуру и отстаивать демократические принципы работы, как с внутренней, так и с внешней средой организации, поощряя творчество, непринужденность, инициативу, предприимчивость и личностный рост каждого отдельного сотрудника.