

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Использование зарубежной практики эффективных систем управления человеческими ресурсами на российских предприятиях (на примере ООО «КРОВАН–КМВ»)

Автор ВКР: Иблиев Эмилхан Лечиевич

Научный руководитель ВКР: д-р соц. наук, проф. кафедры креативно–инновационного управления и права М.А. Коргова

Сведения об организации-заказчике: ООО «КРОВАН–КМВ»

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что сегодня в условиях непростых российских экономических условий особую роль приобретают вопросы практического применения современных эффективных систем управления человеческими ресурсами, позволяющих любому бизнесу подняться в социальном и экономическом отношении на качественно новую высоту.

В России нет сложившейся традиции применения готовых управленческих решений, и большая часть российских предприятий создает свои собственные системы управления. Используемые ими методы и инструменты управления персоналом не всегда отвечают современным требованиям. Очевидна необходимость изучать и использовать обширный зарубежный практический опыт управления человеческими ресурсами. В то же время следует понимать, что бездумное, не учитывающее российскую специфику использование зарубежных методов и инструментов управления персоналом может не только оказаться бесполезным, но и в наиболее неблагоприятной ситуации демотивировать персонал.

Цель: исследование возможностей использования зарубежной практики систем управления человеческими ресурсами в целях повышения эффективности предприятия ООО «Крован–КМВ».

Задачи: раскрыть сущность и содержание систем управления человеческими ресурсами в практике менеджмента современных организаций; выявить специфику эффективных систем управления

человеческими ресурсами в зарубежной практике; определить возможности и ограничения использования зарубежных систем управления человеческими ресурсами на российских предприятиях; охарактеризовать деятельность предприятия ООО «Крован–КМВ» и специфику менеджмента этой организации; проанализировать систему управления человеческими ресурсами в ООО «Крован–КМВ» в контексте организационного развития»; предложить программу совершенствования системы управления человеческими ресурсами в ООО «Крован–КМВ».

Теоретическая и практическая значимость работы. Полученные результаты проведенного исследования способствуют лучшему пониманию природы и механизмов совершенствования системы управления человеческими ресурсами в современных организациях, поиску оптимальных моделей управления ими, а также отражают новое качество управления, основанное на обязательном учете культурного фактора и ориентированное на повышение эффективности деятельности организаций и выхода их на развитие.

В практическом плане внедрение основных выводов и рекомендаций исследования повысит качество менеджмента организации, усилит удовлетворенность персонала работой в компании и его приверженность ему, следствием чего станет повышение производительности труда, и соответственно, повышение эффективности деятельности предприятия.

Результаты: проанализированы принципиальные различия между американской, английской и японской моделями управления человеческими ресурсами (УЧР) и выявлены специфические черты российского менталитета, которые могут послужить как возможностями, так и ограничениями использования зарубежных систем УЧР.

В соответствии с выявленными характеристиками американской и японской моделей управления человеческими ресурсами, которые являются наиболее подходящими российскому менталитету, а также с ситуацией в ООО «Крован–КМВ», требующей оптимизации системы мотивации и

улучшения социально–психологического климата, была предложена программа совершенствования управления человеческими ресурсами..

Рекомендации: Предлагаемая программа включает ряд мероприятий. К ним относятся: выработка стратегии деятельности и доведение ее до всех сотрудников; обсуждение принятой стратегии в коллективе; индивидуальные собеседования с каждым сотрудником подразделения или бригады; использование таких элементов японской системы подготовки на рабочем месте, как инструктаж и ротация; обучение вне рабочего места и последующая оценка; разработка гибкой системы морального и материального стимулирования, в том числе в зависимости от стажа.