

*Цяо Айлин  
студентка  
2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного  
образования  
Московский педагогический государственный университет  
Россия, г. Москва*

## ***ИССЛЕДОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ***

*Аннотация:*

*Конкуренция предприятий сегодня - это конкуренция рабочей силы. В эпоху экономики знаний наука и техника быстро развиваются, а предприятия сталкиваются с новыми возможностями и вызовами. Независимо от того, находится ли предприятие в процессе развития или на стадии постепенной зрелости, развитие и использование человеческих ресурсов являются наиболее важными. В настоящее время предприятия находятся в условиях быстро развивающейся рыночной экономики, и постепенно выявляется большое количество недостатков в управлении человеческими ресурсами, что в определенной степени тормозит развитие предприятий. Чтобы обеспечить долгосрочное развитие предприятия, необходимо активно оптимизировать существующие методы управления человеческими ресурсами, основанные на реализации ценностных целей предприятия, и в полной мере использовать роль стратегии управления человеческими ресурсами для содействия общему повышению всесторонней конкурентоспособности предприятия.*

*Ключевые слова: Государственные предприятия; управление человеческими ресурсами; стратегия оптимизации*

*Qiaoailing  
student  
2 courses of a magistrac, Institute of social arts education  
Moscow pedagogical state university  
Russia, Moscow*

## ***RESEARCH OF THE STRATEGY OF OPTIMIZATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE***

### *Summary:*

*Competition of enterprises today - this is a labor force competition. In the era of the knowledge economy, science and technology are developing rapidly, and enterprises are facing new opportunities and challenges. Regardless of whether the company is in the process of development or at the stage of gradual maturity, the development and use of human resources are the most important. Currently, enterprises are in a rapidly developing market economy, and a large number of shortcomings in human resource management are gradually being revealed, which to a certain extent hinders the development of enterprises. In order to ensure the long-term development of the enterprise, it is necessary to actively optimize the existing methods of human resource management based on the implementation of the value goals of the enterprise, and to fully use the role of the human resource management strategy to promote the overall improvement of the comprehensive competitiveness of the enterprise.*

*Keywords: State-owned enterprises; human resource management; optimization strategy*

Непрерывное социально-экономическое развитие и прогресс высветили важность управления человеческими ресурсами на предприятиях. В национальной экономической системе государственные предприятия являются ее ядром. Следовательно, необходимо иметь глубокое понимание управления человеческими ресурсами, овладеть профессиональными знаниями и в полной мере использовать преимущества управления человеческими ресурсами, чтобы государственные предприятия могли адаптироваться к текущим экономическим условиям. ситуация с развитием<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.

1 отражена важность внедрения управления человеческими ресурсами на предприятиях

### 1.1 Воплощение важного содержания корпоративной стратегии

В условиях постоянного продвижения рыночных процессов в нашей стране предприятия также сталкиваются с более серьезным конкурентным давлением. Предприятия, развивающиеся в соответствии с этой тенденцией, должны адаптироваться к потребностям развития рыночной экономики и повысить свою конкурентоспособность за счет позитивных и разумных изменений. Являясь одним из ключевых элементов повышения конкурентоспособности предприятий, человеческие ресурсы необходимо сочетать с их собственными стратегическими планами, чтобы способствовать реализации их собственных долгосрочных целей развития. Таким образом, это стало одним из ключевых элементов, которому предприятия должны придавать большое значение.

### 1.2 Воплощение улучшения показателей деятельности предприятия

Эффективность деятельности предприятия - это конкретный результат связанной с ним работы по достижению целей его развития. После повышения уровня управления человеческими ресурсами внутренняя сплоченность предприятия может быть улучшена, а сотрудники более активны и инициативны во время своей работы, что может обеспечить гарантию улучшения качества работы. операционная эффективность компании. И поскольку внедрение системы управления человеческими ресурсами является одним из важных способов содействия повышению эффективности работы предприятий, внедрение системы управления человеческими ресурсами также можно рассматривать как основное содержание деятельности компании для достижения значительного улучшения.

### 1.3 Воплощение идеи повышения качества персонала

В стремительном развитии предприятия роль сотрудников чрезвычайно важна. Благодаря надлежащему внедрению системы управления персоналом это может заложить основу для реализации целей быстрого развития компании. Управление человеческими ресурсами заключается в том, чтобы

рассматривать отдельных сотрудников как важный объект. При реализации ряда управленческих мер личное поведение сотрудников может быть эффективно отрегулировано, а гармоничная и красивая культурная среда может быть создана на основе содействия дальнейшему развитию и строительству предприятия.

2 Проблемы, возникающие при управлении человеческими ресурсами предприятия

### 2.1 Ретроспективное мышление в управлении человеческими ресурсами

Благодаря устойчивому развитию экономики, науки и техники страна постепенно осознала важность человеческих ресурсов и человеческого капитала, активизировала свои усилия в области управления человеческими ресурсами, максимально использовала преимущества управления человеческими ресурсами и сформулировала эффективные планы перестройки. Однако исследования показали, что сами менеджеры недостаточно хорошо разбираются в системе управления человеческими ресурсами, связанных с ней процессах и содержании. Прежде всего, отсутствует система управления человеческими ресурсами, и некоторые существенные вещи не изменились. Во-вторых, некоторые государственные предприятия не реализовали конкретные планы, распространяя информацию о важности управления человеческими ресурсами. Метод управления персоналом прост, и существуют очевидные различия в мышлении и поведении<sup>2</sup>.

### 2.2 Механизм роста людских ресурсов не является надежным

На государственных предприятиях из-за отсутствия надежного механизма оценки человеческих ресурсов и системы оценивания в оценке отсутствует наука и она не может достичь цели конкурса талантов, что препятствует процессу развития человеческих ресурсов. Система поощрения заработной платы на государственных предприятиях неэффективна, и

<sup>2</sup> Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.

существуют определенные различия в материальном поощрении заработной платы. В то же время структура заработной платы не соответствует результатам работы сотрудников, что снижает энтузиазм сотрудников к работе, а утечка мозгов является серьезной. Из-за отсутствия исследований и разработок в области человеческих ресурсов отдел управления человеческими ресурсами предприятия потерял большое количество выдающихся талантов. Государственным предприятиям не хватает регулярного обучения. Обучение является ключевым фактором, способствующим быстрому росту предприятий. Во время обучения из-за простоты и отсутствия практики моделей обучения на нескольких государственных предприятиях многие сотрудники не уделяют достаточного внимания учебным проектам, что увеличивает сложность обучения. повышение качества и грамотности сотрудников.

### 2.3 Отсутствие надежного механизма отбора

С постепенным усложнением конкуренции талантов и знаний значительно возросло значение, которое предприятия придают человеческим ресурсам. По сравнению с иностранными компаниями, государственные предприятия испытывают серьезную утечку мозгов. Из-за отсутствия исследований и разработок человеческих ресурсов и несовершенного механизма отбора предприятия обычно отбирают выдающихся талантов в рамках механизма отбора, но критерии отбора должны соответствовать реальной ситуации. Что касается подбора высшего управленческого персонала предприятий, то большинство операторов государственных предприятий назначаются непосредственно своим начальством. Такой метод назначения не соответствует тенденциям развития предприятий в условиях рыночной экономики.

## 3 Методы управления человеческими ресурсами

### 3.1 Усовершенствовать систему управления человеческими ресурсами

Основной причиной, влияющей на уровень человеческих ресурсов, является система управления человеческими ресурсами. Большинство предприятий создали систему управления, соответствующую стандартам, но

модель управления по-прежнему соответствует традиционной модели. В связи с этим государственным предприятиям необходимо трансформировать свои традиционные концепции, внедрять стратегические идеи, ориентированные на людей, и, в конечном счете, способствовать устойчивому развитию предприятий. Проводите регулярные тренинги для сотрудников, чтобы повысить их всестороннее качество, продемонстрировать свои профессиональные навыки и максимально повысить качество и эффективность их работы. Реализация идей работы, ориентированной на людей, может полностью стимулировать энтузиазм сотрудников. Кроме того, необходимо создать систему распределения поощрений, соответствующую фактической ситуации на предприятии, достичь разумных целей распределения, использовать систему годовой заработной платы для высшего руководства и хвалить сотрудников, исходя из фактической ситуации.

### 3.2 Повысить уровень подготовки персонала

На государственных предприятиях, чтобы создать здоровую и теплую рабочую среду и полностью мобилизовать энтузиазм сотрудников, необходимо повысить уровень подготовки сотрудников. Кроме того, распределение каждого сотрудника должно быть оптимизировано исходя из реальной ситуации на самом предприятии. С одной стороны, на предприятии будет раскрыта система подбора персонала, таланты будут отбираться в соответствии с потребностями рыночной экономики, выживут наиболее приспособленные, а таланты, соответствующие требованиям предприятия, будут оставлены, чтобы избежать чрезмерного количества персонала. С другой стороны, необходимо распределять рабочие задачи, основываясь на характеристиках каждого сотрудника, в полной мере использовать собственную ценность сотрудника и повышать экономические выгоды предприятия. Кроме того, своевременное обучение является очень важным процессом на предприятии. Отдел управления человеческими ресурсами государственного предприятия должен направлять отобранных талантов в университеты для соответствующего обучения; обучение также может быть

организовано внутри предприятия, чтобы укрепить единство сотрудников и способствовать устойчивому развитию предприятия.

### 3.3 Создание корпоративной культуры

Корпоративная культура - это проблема, которую все государственные предприятия могут легко игнорировать. Корпоративный персонал является главной движущей силой, способствующей быстрому развитию предприятий, а корпоративная культура является основой направления работы сотрудников, помогая им скорректировать свое отношение и полностью мобилизовать свой энтузиазм, инициативу и целеустремленность. инновации. Как вы можете себе представить, корпоративная культура олицетворяет единство, руководство и сдержанность предприятия, и ее целью является создание теплой и здоровой рабочей среды. Корпоративная культура - это характеристика, которой должно обладать каждое предприятие, и она совпадает с ситуацией и тенденциями развития самой компании, чтобы можно было привлечь больше свежей крови.

### 3.4 Научная формулировка стратегии управления человеческими ресурсами предприятия

Во-первых, менеджеры по персоналу должны объединить фактическую ситуацию развития предприятия, понять текущую ситуацию развития предприятия и, в конечном счете, предоставить достоверную информацию бизнес-менеджерам. Основываясь на результатах исследования, менеджеры должны сформулировать план развития предприятия на поздней стадии, тем самым повысив уровень управления предприятием. Во-вторых, предприятиям следует скорректировать свою текущую модель управления в соответствии с требованиями развития рынка и интегрировать стратегии управления человеческими ресурсами в развитие предприятий для достижения корпоративных целей.

### 3.5 Улучшить вознаграждение и льготы в области людских ресурсов

Внедрить инновации в систему распределения заработной платы, чтобы можно было оптимизировать роль стимулирования заработной платы. Система распределения заработной платы, разработанная нефтяными компаниями, должна иметь приемлемые различия и уровни для сотрудников,

основываться на ценах на рынке труда и соответствующим образом ориентирована на ключевые должности, чтобы в полной мере учитывать роль цен на рабочую силу, а также корректировать уровни заработной платы и разрывы в заработной плате различных категорий персонала. В то же время должна быть установлена разумная система заработной платы, основанная на заработной плате по должности, должны быть уточнены обязанности и требования к навыкам для каждой должности, и при изменении должности заработная плата должна быть соответствующим образом скорректирована. Ориентируясь на реальное развитие предприятия и основываясь на специфических характеристиках и законах роста талантов, внедряется научно обоснованная система оплаты труда, способствующая дальнейшему повышению профессиональных способностей сотрудников и эффективности их работы, а также максимизации их потенциала. Стимулировать.

Управление человеческими ресурсами предприятия имеет много недостатков из-за существования различных влияющих факторов, и если предприятие хочет повысить конкурентоспособность, необходимо придавать большое значение управлению человеческими ресурсами. Благодаря созданию и совершенствованию механизмов обучения управлению человеческими ресурсами, совершенствованию механизмов подбора персонала, рациональной служебной аттестации и научной разработке систем стимулирования можно в полной мере стимулировать энтузиазм сотрудников, гарантировать бесперебойное развитие кадровой работы и заложить прочную основу. заложены основы для быстрого развития предприятия.

#### **Литература:**

1. Сун Сяю. Стратегия оптимизации управления человеческими ресурсами государственных предприятий [J]. Экономический менеджмент, 2016 (4).
2. У Гэньхуа. Стратегии оптимизации управления человеческими ресурсами традиционных государственных предприятий [J]. Реформа предприятия и управление им, 2017 (5)

3. Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.