

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**С. А. Лаптев**, магистрант кафедры менеджмента и торгового дела Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

*Рассматриваются основные проблемы в области управления персоналом.*

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление персоналом, мотивация.

В настоящее время сложно представить руководителя, который бы не осознавал роли и значения сотрудников своей организации в решении стоящих задач. Не оборудование, техническая оснащённость, здания и сооружения создают важнейшие предпосылки деятельности организации, а его сотрудники. Методы управления персоналом в условиях усиления конкурентной борьбы становятся главным фактором формирования устойчивой эффективной работы организации и её конкурентоспособности.

Эффективное руководство персоналом требует знания в самых разных областях: менеджмент, психология, стратегическое планирование и другие. Важно построить на предприятии систему управления персоналом, которая поможет решать задачи фирмы и избавиться от некоторых проблем управления персоналом [2].

На сегодняшний день существует много как теоретических, так и практических методов, которые помогают осуществлять правильное руководство персоналом. Из-за нашего менталитета, культуры и особенностей национального восприятия все то, что хорошо зарекомендовало себя на западе, у нас не прижилось. В связи с проблемами в области управления персоналом появляется ряд проблем. На сегодняшний день соблюдение прав сотрудников в организациях, грубо нарушаются. Однако в этом виноваты не только в

руководители компаний, но и сами подчиненные которые, как правило, не всегда выполняют, свою работу верно и качественно.

Высшее руководство и сотрудники не в полном объеме понимают социальную роль организации. Именно это непонимание мешает четким и долгосрочным целям развития организации и ведёт в результате этого к отсутствию стратегии их достижения. Столкновение интересов социальных групп, которые зачастую за счёт других групп и всего общества желают улучшить своё положение, происходит из-за непонимания некоторыми членами общества своей социальной роли.

Следующая группа проблем в управлении персоналом заключается в непонимании различий между человеческими и другими ресурсами. Человеческие ресурсы – это эмоционально-осмысленная реакция человека на внешнее воздействие [3]. Это объясняет реакцию персонала на некоторые методы управления.

Продолжительное сотрудничество организации и его сотрудников, способность персонала к самосовершенствованию в процессе совместной работы, также являются важными особенностями человеческих ресурсов.

Третья, завершающая группа проблем, – это отсутствие должного внимания к персоналу, их мотивам поведения, а также выявлению их значимых потребностей и проблем на тот или иной момент. Всё это приводит к обману и неудовлетворённости ожиданий персонала.

Существование проблем и трудностей объясняется ещё и пассивным поведением работников, связанным с неразвитостью потребностей и скудностью мотивации, которые удовлетворяются в процессе работы в организации, а также имеет место патерналистское сознание, когда работник привык получать всё от государства и организации, а не зарабатывать. Работник становится не поддающимся управлению.

Указанные проблемы говорят о том, что современные проблемы управления в организациях любого бизнеса, имеют свои правила. Рассмотренные выше обстоятельства говорят о том, что в качестве предмета

кадрового менеджмента небольших по персональному составу организаций выступает эффективность деятельности персонала. Хороший руководитель постарается выявить все проблемы управления персоналом, запомнить их, чтобы больше их не повторять.

В связи с этим, основной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

В процессах управления персоналом также имеется необходимость организации мышления и действий работников с учетом потребностей партнеров по рынку. Новую политику в настоящее время полностью совмещают с концепцией развития предприятия. Эта политика ориентации на тенденции и планы развития предприятия и она призвана учитывать:

- досрочное страхование предприятия;
- сохранение его независимости;
- финансирование роста;
- сохранение финансового равновесия;
- закрепление достигнутой прибыли.

Таким образом, результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства. В будущем с развитием научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Богатырёва М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5. – С. 263-265.
2. Комарова Н.Е. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Под ред. Н.Е. Комаровой – М.: Прогресс, 2010.
3. Попов Р.А. Актуальные проблемы управления персоналом / Под ред. Р.А. Попова – М.: Ника, 2010.
4. Сильченкова Т.Н. Значение инноваций в системе управления персоналом. Сборник научных трудов SWorld. – Выпуск 4. Том 43. – Одесса:, 2013. – 96 с.
5. Семёнов В. М. Основы менеджмента / Под ред. В. М. Семёнова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.