

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

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

Рассматриваются проблемы управления персоналом на предприятии в современных условиях.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие.

В настоящее время большое внимание уделяется вопросам управления персоналом. Система управления персоналом предназначена для успешного осуществления бизнеса за счет качественного и оптимального подбора кадров, а также разработки эффективной мотивации работников, направленной на достижение наилучших результатов в более короткие сроки при снижении трудовых и финансовых ресурсов.

Управление персоналом является основным средством для достижения целей предприятия. Успех на пути реализации его стратегических целей во многом зависит от того, в какой степени персонал осведомлен о содержании целей и насколько он подготовлен к работе по их реализации. Необходимость быстрых изменений структуры и принципов управления, повышение способности организации к выживанию в условиях конкурентной борьбы вынуждают руководство все большего числа предприятий переходить от краткосрочного планирования к выработке долгосрочных стратегий развития. Реализация этих стратегий требует более высокого уровня профессиональной подготовки как руководителей, так и рядового персонала. Обучение всех категорий работников призвано способствовать успешному достижению долгосрочных и краткосрочных целей предприятия. Это дает основание утверждать, что сегодня необходимо уделять более пристальное внимание

планомерной подготовке и, особенно, переподготовке квалифицированных специалистов. Тем не менее, пока очень мало российских компаний, которые данные задачи рассматривают как приоритетные. В большинстве случаев руководство предприятий живет одним днем, сосредоточив внимание на решении текущих проблем. Без сомнения, вопрос о кадрах имеет стратегический характер в случае и с крупными, преуспевающими, и мелкими фирмами.

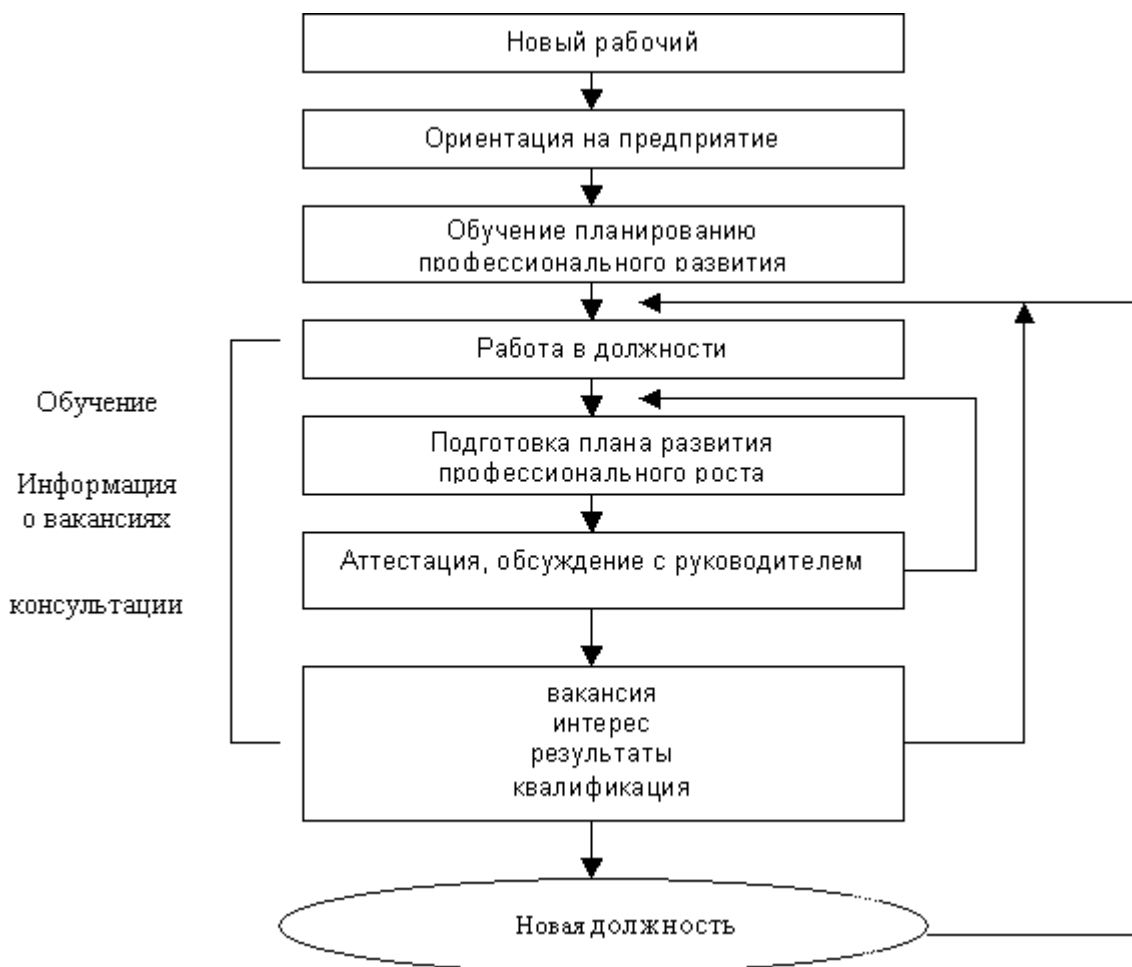
Существующая практика работы в области управления персоналом не обеспечивает качественное обновление персонала, специалистов и руководителей. Период повышения квалификации практически всех категорий персонала продолжает увеличиваться и составляет в настоящее время для руководителей и специалистов в среднем 7–8 лет, в то время как в странах Западной Европы и Японии – 3–5 и 3–6 лет соответственно.

Из наиболее острых проблем следует отметить:

- уход квалифицированных специалистов,
- низкая исполнительская и трудовая дисциплина персонала,
- недостаточная квалификация персонала и отдельных руководителей,
- неудовлетворительный морально-психологический климат,
- низкий уровень мотивации работников и, как следствие, их недостаточная инициативность, конфронтация администрации и персонала.

Таким образом, основной проблемой в области управления персоналом является отсутствие системной работы с кадрами, прежде всего научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников. Это ставит перед руководителями вопрос о совершенствовании системы управления персоналом.

Процесс формирования эффективной системы управления персоналом на современном предприятии представим на рисунке [3].



Р и с у н о к. Процесс формирования эффективной системы управления персоналом на предприятии

Система управления человеческими ресурсами будет эффективной, способствующей благоприятному развитию бизнеса в случае осуществления правильного руководства. Для того чтобы успешно руководить организацией и не допускать проблем по управлению персоналом, необходимо следующее:

- 1) разработать процесс принятия решений и применения адекватных методов решения проблем;
- 2) развивать способность управлять собой, группой;
- 3) доброжелательно относиться к персоналу;
- 4) мотивировать персонал;
- 5) развивать способность тонко манипулировать сотрудниками, считаться с их мыслями, убеждениями, интересами;
- 6) осмыслить процесс приема персонала и расстановки кадров [1].

Кроме того, оптимальным решением проблем по управлению персоналом компании может быть привлечение к управлению наемного топ-менеджера, который включает в свою работу:

- а) результат;
- б) мотивация;
- в) команда;
- г) система;
- д) лидерство [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование эффективной системы управления человеческими ресурсами выдвинулось в число практических задач, факторов, экономического успеха.

Достижение указанных условий позволит разработать эффективную систему управления человеческими ресурсами в организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Давиденко, Н.* Развитие руководителей – парус управления талантами / Н. Давиденко, В. Лях // Управление персоналом. – 2010. – № 11. – С. 14–17.
2. *Овчинникова, Т. И.* Место службы управления персоналом в структуре организации / Т. И. Овчинникова // Кадры предприятия. – 2003. – № 11. – С. 7–8.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Официальный сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>.