

**Тимиров Ринат Вячеславович**

студент

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

## **СОВРЕМЕННЫЙ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

*Аннотация: в статье представлено видение современного положения менеджера по персоналу на предприятии, а также предложено совершенствование работы менеджера по персоналу.*

*Ключевые слова: управление персоналом, менеджмент, руководитель, развитие предприятия.*

В 2016 году по сравнению с 2015 – изменились тренды в менеджменте персонала, работодатели вкладывают больше в таланты и обучение своего персонала, таким образом, выделяются такие тенденции кадрового менеджмента:

- управление талантами и организационное развитие;
- рост интереса к профессионалам в области менеджмента талантов, предприятия стремятся к общему подходу в поиске талантов;
- с развитием использования маркетинговых стратегий для усиления рекрутинга авторитет работодателя становится объектом внимания. Бренд компании, куда устраивается молодой перспективный специалист, крайне важен для сотрудника.

Постоянство цели – сохранять рабочие места. Менеджер должен придерживать постоянной цели, а не качаться из стороны в сторону, обходя трудные моменты цели. Также в приоритете у менеджера должно быть предотвращение пожаров, а не их тушение каждый раз. То есть устранять аварии и овралы в работе предотвращением и профилактикой таких ситуаций, наблюдая за статистикой и применяя меры по снижению всплесков в работе предприятия. Менеджер должен постоянно заниматься улучшениями и если эта работа ведется, сотрудники осознают, что постоянство цели не очередной лозунг [6, с. 73]. Если менеджер

будет постоянно в целях, тогда сотрудники примут их и будут помогать улучшать работу на всех уровнях.

Новая философия. Каждый день должен приближать предприятие к состоянию, когда вся компания окажется в процессе улучшения качества всех систем и видов деятельности. Если мы не воспримем идею фундаментальных перемен, то и переосмысления никогда не произойдет. Варианты изменений: новая система вознаграждений, сотрудничество всегда и везде (а не от случая к случаю), сотрудничество по принципу «Выигрывают все» (проигравших нет), конкуренция между сотрудниками и отделами разрушает компанию изнутри. Нужно бороться с измерением производительности и помогать в улучшении производительности. Менеджер должен понимать, что индивидуальное премирование всегда хуже, чем премия всем.

Необходимо покончить с зависимостью от массового контроля. Менеджер не должен исключить абсолютно все проверки, но обязательно нужно устраниć массовый контроль, так как он неоправданно дорого обходится любому предприятию. Самый эффективный контроль качества – это устранение причин брака. Глупо считать, что если товар прошел проверку, то все в порядке, контроль – это тоже процесс, который сопровождается ошибками, только он еще и платный. Большая ошибка менеджера – разделять ответственность за операции между людьми, как итог: все надеются друг на друга, и качество падает [2, с. 93]. Если работу может выполнить один человек в приемлемые сроки – лучше поручить одному, тогда контроля понадобится меньше. Получается, что сотрудник колл-центра будет работать качественнее, если сам будет вести обращение от клиента от начала до конца (если имеет такую возможность в рамках системы). А системой управляет менеджер-руководитель.

Также необходимо покончить с практикой закупок по самой дешевой цене. Всем известно, что экономия в закупках приводит к еще большим затратам. Например, купили дешевые стулья, через год половина стульев в непригодном состоянии. Но при этом мы понимаем, что дорогая цена – не всегда значит качество.

---

Важно улучшать каждый процесс. Непрерывное улучшение системы есть первейшая обязанность менеджмента. Качество начинается с цели, а цель задается менеджментом.

Основная работа менеджера:

- - планирование;
- - обучение новых сотрудников;
- - анализ результатов;
- - улучшение процессов;
- - оперативное управление.

Желательно ввести в практику подготовку и переподготовку кадров. Чтобы успевать за изменением материалов, процессов, методов разработок, тестирования, технологий, оборудования и обслуживания нужны новые навыки и умения. Обучение должно быть такой же частью рабочего процесса, как и производство. Многие недальновидные менеджеры рассматривают обучение как непродуктивный инвестиции [4, с. 172]. Деньги, потраченные на обучение, не обесцениваются, в отличии от купленного оборудования (которое ломается и устаревает).

**Учреждения «лидерства».** Менеджер должен отвечать не за «голые» цифры в статистике, а за качество. Улучшение качества автоматически приведет к повышению производительности. Лидерство – это помочь людям в выполнении своей работы. Лидер-менеджер пытается делать так, чтобы работа доставляла радость всем, постоянно улучшает свое образование, общается со своими подчиненными, чтобы лучше понимать их.

**Удаление страхов.** Страх – это препятствие совершенствования и новаторства, несовместимое с удовольствием от работы, мешающее переменам, сотрудничеству и научному подходу. Страх разрушает сотрудничество в коллективе, наши сотрудники не должны бояться ошибок, так как страх это скрытие информации, если сомневаешься – лучше ошибиться в сторону клиента, тогда больше шансов на положительный результат компании. Также не должна порождать страх система вознаграждений – хороший менеджер не должен манипулировать сотрудником с помощью штрафов и депремирования.

Важно разрушать барьеры между подразделениями – сотрудничайте. Сотрудники из разных областей: исследование, конструирование, продажи, администрирование, производство должны работать в команде, чтобы решать проблемы, которые могут возникать с продукцией или услугами. Барьеры это:

- недостаток общения между подразделениями;
- недостаток подлинного взаимного интереса между подразделениями;
- состояние, противоположное принципу «все одна команда».

То есть менеджер ошибается, если хочет показать свой отдел лучше, чем другие. Мы должны работать одной командой с общим результатом. Например, премия для одного сотрудника может создать барьер относительно людей в отделе, что естественно, невыгодно никому.

Отказ от пустых лозунгов. Призывы делать как лучше, не помогая – вредны. Но плакаты, лозунги, нацеленные на совет, помочь, обмен информацией – полезны, и они не противоречат теории Деминга.

Устранение произвольно установленных задание и количественных норм. Менеджер должен исключить порядок, при котором устанавливаются производственные нормы и количественные цели для сотрудников. Для достижения непрерывного совершенствования качества и производительности замените количественные цели – помощью и-лидерством.

Работникам необходима возможность гордиться своим трудом. Это означает:

- уменьшение брака и переделок (качественные процессы);
- отказ от аттестаций, цель которых отделять «хороших» сотрудников от «плохих»;
- отказ от управления по целям (когда цифры во главе угла).

Люди несчастливы, даже если им платят переработку за переделку своего брака. Поэтому сотрудники должны знать к чему стремятся, видеть общие отчеты отдела, чтобы понимать что и для чего он делают.

Поощрение стремления к образованию и совершенствованию. Можно внедрить оборудование, но нельзя внедрить знания! Образование любого сотрудника,

а в большей степени менеджера играет важную роль в развитии предприятия в целом.

Необходима приверженность делу повышения качества и действенность высшего руководства.

### ***Список литературы***

1. Брасс А.А. основы менеджмента: Учебное пособие. – Минск: Экоперспектива, 2014. – 236 с.
2. Вершигова Е.Е. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2015. – 280 с.
3. Ганэ В.А. Теоретические основы менеджмента: факторный анализ и эффективность управления / В.А. Ганэ, С.В. Соловьева; Минский институт управления. 2-е изд. – Мин.: Изд-во МИУ, 2015. – 214 с.
4. Горностаева А.Н. Теоретические основы менеджмента. – Брянск: БГТУ, 2015. – 198 с.
5. Деминг Э. Выход из кризиса. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 424 с.
6. Иванова Л.А. Основы менеджмента. Теория и технология управления: Учебное пособие. – Набережные Челны, 2016. – 67 с.
7. Котлер Ф. Основы менеджмента: Учебное пособие / Пер. с англ. – М.: Русская редакция, 2015. – 424 с.
8. Ладанов И.Д. Практический менеджмент: Учебное пособие. – Минск: Новое знание, 2014. – 320 с.