

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Никаноров Григорий Николаевич

студент

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, заведующая кафедрой

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: в данной статье авторы поднимают актуальную проблему управления персоналом на предприятиях. Рассмотрены основные проблемные вопросы, встречающиеся в работе российских организаций. Исследователями представлен вывод о возможном решении проблемы.

Ключевые слова: проблема, управление персоналом, предприятия, работодатель, руководитель, сотрудник.

Проблемы управления персоналом важны и актуальны не только для управляющих организаций, но и для самого персонала. Считается идеально следующая ситуация: когда сотрудники выполняют свою работу качественно и в положенный срок, а работодатель не проявляет излишней требовательности и строгости к своим подчиненным. Но из-за различных причин и недопониманий это случается крайне редко. Специалисты по управлению персоналом считают, что руководитель, желающий достичь наивысшей производительности и быть довольным качеством, кроме своего опыта в практике должен использовать различные технологии, методы, решения ведь профессионализма нельзя добиться без четко направленного системного формирования управленческих решений и анализа проблем.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся на практике проблемы руководителя:

1. Проблема отличника.

Руководителями становятся работники, выделяющиеся своими успехами, знаниями и хорошими лидерскими качествами на фоне остальных. Они же как руководители знают и применяют лишь поверхностные знания и используют уже обычные и привычные методы в управлении своим персоналом. Их управленческая деятельность и применение лишь повторение наблюдений за своим руководителем. Итог: руководитель просто повторяет управленческие решения и хорошо знакомы ситуации, не заботясь об управлении персоналом.

2. Синдром «своего парня».

Конфликт между руководителем и подчинённым, по причине нежелания подчиняться равному себе, либо зависть при повышении бывшего коллеги на более высокую должность

3. Я руководитель!

Обычная ситуация, очень часто встречающиеся в организациях, руководитель считает выполняет свои рабочие обязанности в управлении персоналом, хотя не совершают никаких действий именно в управлении своим персоналом. Проблема заключается в том, что руководитель заблуждается, не вмешиваясь в жизнь персонала, сидя у себя в кабинете с мыслью в голове: «Я руководитель! Я сижу на работе, всё хорошо».

4. Синдром старшего.

Ситуация, когда руководитель подчёркивает свою должность, будто ставя себя выше не только в должности, конечно такое отношение вызывает лишь негативные к себе отношения. К тому же зачастую не выполняя свои прямые обязанности в управлении персоналом: не общается с персоналом, узнавая проблемы в коллективе, не интересуясь в способности к работе и труду, просто игнорируя их сохраняя свой статус перед персоналом. При таких условиях весь персонал негативно относится к работе, к руководителю просто «отбывающего номер» и у персонала начисто лишается мотивация и инициатива к работе.

5. Синдром ожидания героя.

Руководители часто ждут появления лидера (героя), который будет постоянно готов, будет сразу же решать все возникающие проблемы без привлечения дополнительных ресурсов и средств, не будет задавать лишних вопросов и будет все выполнять точно в срок. Поскольку таких «героев» очень мало, а то и вовсе отсутствуют в предприятиях, то проблемы управления персоналом приходится решать самому персоналу. Итог: руководитель, так и не дождавшись своего героя, выполняет работу сам, так как не дождался появления «героя» и раз нет людей готовых решить эту проблему, делает всё сам по устранению проблемы, конфликта, неполадок.

Вывод:

В заключении можно сказать, что данная проблема в России очень распространена и существует практически во всех организациях, предприятиях, структурах. Проблема заключается в самих руководителях, которые допускают ошибки, описанные выше, в их нежелании саморазвития, улучшения условий труда, да и простой человеческой лени. На мой взгляд решить проблему можно опираясь на Западных и Американских руководителей и предприятий, проводя тренинги, обучению не только основных норм и правил управлению персонала.

Список литературы

1. Велесько С.Е., Беяцкий Н.П., Ройш П. Управление персоналом. Учебное пособие. – 2006.
2. Коул Э. Управление персоналом в современных организациях. Учебник. – 2006.
3. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. Учебник «Бизнес-школа» «Интел-Синтез». – 2007.