

Резникова Ольга Сергеевна

д-р экон. наук, доцент,

заведующая кафедрой

Институт экономики и управления

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** автор статьи считает, что эффективность работы любого предприятия во многом зависит от качества управления его трудовыми ресурсами. Чем больше численность персонала на предприятии, тем сложнее руководить людьми и контролировать исполнение поставленных перед ними задач, добиваться координации действий сотрудников разных структурных подразделений и консолидировать их интересы.*

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

Для повышения рентабельности бизнеса в целом руководителям разного ранга следует постоянно заботиться и об оптимальном распределении обязанностей между работниками при выполнении тех или иных проектов или задач и, совершенствовать систему стимулирования персонала для успешной реализации намеченных целей.

Сейчас перед многими предприятиями стоит ряд проблем, связанных с управлением персоналом, и от того, как они будут решены, во многом зависит будущее не только этих предприятий, но и всей экономики.

Первое место занимает проблема, которая заключается в ограниченном понимании социальной роли организации ее сотрудниками и особенно высшими руководителями. Это приводит к отсутствию четких долгосрочных целей развития организации и, к отсутствию продуманной стратегии их достижения.

Непонимание различными членами товарищества своей социальной роли и неприятие ответственности за свои действия приводят к столкновению интересов социальных групп, желающих, улучшить свое положение зачастую не только за счет других групп, но и всего товарищества в целом.

Такое положение дел объясняется, в основном, двумя причинами: во-первых, часто персонал все еще рассматривается как издержки, которые надо сокращать, а не как основной ресурс, правильное управление и развитие которого во многом определяет успех деятельности всей организации, а во-вторых, руководителям часто не ясны мотивы поведения работников.

Однако и там, где преобладает «ресурсный» подход к управлению персоналом имеет место ряд проблем, связанных в первую очередь со сложностью определения эффекта от вложенных в его развитие средств. Не осознавая социальной роли организации, проблематично надлежащим образом определить положительный социальный эффект. Кроме того, в условиях отсутствия четких ориентиров развития, администрация часто занята решением текущих задач, а не последовательным претворением в жизнь миссии и реализацией стратегии предприятия, что затрудняет осуществление важнейших мероприятий, эффект от которых проявляется не сиюминутно.

Вторая группа проблем, связанная с восприятием персонала в качестве основного ресурса организации, заключается в непонимании различий между человеческими и другими видами ресурсов.

Специфика человеческих ресурсов состоит в эмоционально-осмысленной реакции людей на внешнее воздействие, что объясняет различную реакцию сотрудников на применяемые методы управления. Возможность длительного сотрудничества организации и его работников и способность последних к постоянному самосовершенствованию, также являются важными особенностями человеческих ресурсов, обуславливающими повышенное внимание к эффективности их использования.

Существенным обстоятельством является то, что люди, чаще всего, приходят на предприятия осознанно, с определенными целями и ожидают предоставления возможности в их достижении. Процесс взаимодействия между организацией и сотрудником является двусторонним, а удовлетворенность сотрудника этим взаимодействием является таким же необходимым условием его продолжения, как и удовлетворенность организации.

Завершает комплекс проблем, стоящих перед предприятиями слабая способность руководства определять мотивы поведения работников, их наиболее значимые, на настоящий момент, потребности и проблемы, а также отсутствие должного внимания к ним, что приводит к обману ожиданий сотрудников и их неудовлетворенности. Этим во многом объясняются существующие трудности в преодолении сложившегося стереотипа главным образом пассивного поведения работников, связанного со скудностью мотивации и неразвитостью потребностей, удовлетворяемых в процессе трудовой деятельности. Это делает работника трудно управляемым, практически не поддающимся мотивационному воздействию. Иждивенческий подход к труду привел к изменениям его психологического восприятия: широко распространены консерватизм, сопротивление нововведениям, стремление иметь небольшой, но гарантированный заработок, при невысокой интенсивности труда.

Практически любая организация постоянно испытывает потребность в персонале. Потребность в кадрах организации удовлетворяется в процессе их набора и создания резерва работников для занятия вакантных должностей, из которых впоследствии можно отобрать наиболее подходящих лиц. Одним из важнейших направлений управления персоналом на предприятии является привлечение и отбор персонала, определяющее качество персонала организации для успешного бизнеса и эффективности функционирования организации.

Практическое применение современных форм управления персоналом, позволяет повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Сотрудники предприятия постоянно должны стараться повышать свой этический, культурный и образовательный уровень.

Список литературы

1. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. – М.: Юнити, 2002. – 250 с.