

Пикун Елизавета Андреевна

студентка

Костенькова Татьяна Александровна

канд. экон. наук, доцент, преподаватель

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные аспекты и регулирующие подходы к системе управления персоналом на предприятии, выявлены проблемы и предложены пути их преодоления. Персонал представлен как мощный организационный ресурс, без которого невозможно существование самого предприятия.

Ключевые слова: персонал, формы управления персоналом, методы управления персоналом, организационная структура.

В настоящее время одним из сложных и важных объектов управления в организации является персонал. Без людей не будет существовать сама организация, поскольку человек является главным элементом, заинтересованным в конкурентоспособности продукции и получении прибыли. В отличие от материальных факторов производства персонал организации имеет способность решать поставленные задачи и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Неслучайно, одной из наиболее острых проблем на современном этапе является проблема эффективного управления персоналом.

Система управления персоналом это совокупность приемов, методов и технологий организации работы, а также формы влияния, оказываемые на работников с целью улучшения их показателей труда [1, с. 12]. Важно учитывать, что проблема управления персоналом должна быть приоритетной задачей для любой организации, решить которую возможно только с помощью использования

современных методов и принципов управления, ориентированных на изменения в науке и технике.

Однако сейчас предприятия не принимают во внимание использование современных методов и подходов к управлению персоналом, что приводит к формированию ряда проблем кадрового характера. Например, десистематизации учета кадров на предприятии, что ведет к полному отсутствию существования единой базы данных по работникам, а также ее обновлению. Кроме того, при заполнении документов, когда работник только поступает в штат, очень часто руководители допускают элементарные ошибки, затрудняющие в дальнейшем учет кадров.

Исследования психологов показывают, что наличие «хорошего непосредственного начальника» является самым необходимым фактором эффективного руководства коллективом. По статистике в 71% случаев проблемы возникают при неправильном руководстве вышестоящих органов [2]. Зачастую лидеры не могут выявить кризис на начальной стадии развития, что приводит к ухудшению работы предприятия, а также применяют неправильные методы управления, такие как: жесткая дисциплина, усиление наказаний посредством введение дополнительных санкций. В результате, действия персонала сводятся к неэффективному выполнению своей работы, а в некоторых случаях и к массовому увольнению.

По мнению аналитиков, можно выделить следующие современные проблемы управления персонала:

1) проблема «лучшего ученика». Как правило, на должность управляющего назначают самого способного работника, но, чаще всего, такие сотрудники разбираются только в определенной сфере деятельности. Здесь руководство не всегда компетентно может решить возникающие проблемы, так как не обладает определенными знаниями, что приводит к ошибкам в управлении;

2) проблема «своего парня». Ее суть в том, что управление само по себе имеет конфронтационный характер, который выражается в выполнении сотрудниками дополнительных задач, которые часто не относятся к их обязанностям,

поэтому руководителю приходится бороться с возникающим сопротивлением со стороны сотрудников;

3) проблема «позитивной проекции» – руководитель приписывает сотрудникам свой собственный взгляд и отношение к проблеме, что приводит к неправильному пониманию окружающих сотрудников;

4) «синдром старшего». В данном случае, руководство слишком осознанно подчеркивают дистанцию между собой и персоналом, поэтому возникает проблема взаимопонимания, а управляемость сохраняется только с помощью жестких требований;

5) проблема текучести кадров – возникает в результате неправильного управления и неэффективной системы кадровой политики, что приводит к постоянному увольнению сотрудников.

Перечисленные проблемы имеют важное значение в настоящее время и, несомненно, указывают на необходимость налаженной системы управления персоналом, которую можно достичь с использованием автоматизированного учета, поскольку его отсутствие серьезно тормозит развитие предприятия.

Для решения существующих проблем управления персоналом необходимо:

Во-первых, качественно обучать руководящий состав и постоянно повышать их квалификацию с помощью использования современных методов и форм управления. Такое обучение должно привести руководителей к эффективному управлению, следовательно, к повышению конкурентоспособности предприятия.

Во-вторых, необходимо использовать систему планирования развития персонала. К такому планированию относится своевременная, без задержки, подготовка равноценной замены персонала при его естественном движении – выход на пенсию, увольнение по болезни, в связи с учебой или службой в армии.

В-третьих, необходимо расширить систему подготовки управленческих кадров высокого уровня, то есть постоянно совершенствовать, а также создавать дополнительные школы бизнеса. Кроме того, важно увеличить тиражи специальной грамотной литературы по основам управления персоналом.

В-четвертых, выбирать на должность управляющего человека, который хорошо разбирается не только в конкретной области знания, но и в смежных науках, что позволит применять наиболее подходящие способы и методы руководства. Лидеру на предприятии необходимо найти определенный подход к своим сотрудникам – не так открыто подчеркивать дистанцию между собой и управляющим персоналом, а также уметь принять и правильно оценить их точку зрения, что позволит решить проблемы чрезмерных возражений и текучести кадров.

Таким образом, если управлять персоналом правильно – со знанием социальных и психологических аспектов, то, за счет качественно выполняемой работы персонала, можно повысить уровень конкурентоспособности предприятия и увеличить ее прибыль. Мировая практика подтверждает, что именно возможности человека являются наиболее результативными в достижении поставленных целей, поэтому новейшие технологии, отличные идеи, без хорошо подготовленного персонала, не будут приносить пользы и реализовываться в жизнь.

Список литературы

1. Банникова Л.Н. Управление персоналом: Учебное пособие. – Екатеринбург, 2014. – 151 с.
2. Руководство по статистике государственных финансов. Статистическое управление. – 2-е изд. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.armstat.am/file/doc/99475933.pdf