

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Тимербулатова А. Б., Жигарева А.Ю.

ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса», Россия,
Тюмень

e-mail: a.zhigareva72@gmail.com

Мотивация персонала играет большую роль. Эффективная деятельность организации будет зависеть от того, насколько работники вовлечены в дело, как добросовестно выполняют работу, проявляют инициативу. Для более эффективного стимулирования труда необходимо знать желания, нужды, опасения человека. Если руководитель не знает потребностей, то его попытка обеспечить мотивацию деятельности человека обречена на провал.

Ключевые слова: персонал, общество, руководитель, мотивация, удовлетворение потребностей

CURRENT PROBLEMS IN HR MANAGEMENT

Timerbulatova A. B., Zhigareva A. Yu.

GAPOU TO "Tyumen College of Transport Technologies and Service", Russia, Tyumen

e-mail: a.zhigareva72@gmail.com

Staff motivation plays a big role. The effective activity of the organization will depend on the extent to which employees are involved in the business, how conscientiously they perform work, and show initiative. For more effective stimulation of labor, it is necessary to know the desires, needs, fears of a person. If the leader does not know the needs, then his attempt to provide motivation for human activity is doomed to failure.

Keywords: personnel, society, leader, motivation, satisfaction of needs

Управление персоналом — это деятельность организации, связанная с наймом сотрудников, их обучением, удержанием, мотивацией, выплатами вознаграждений и развитием.

Как правило, такими функциями в компании наделяют специальное подразделение. Оно может называться по-разному: HR-отдел, HR-департамент, служба управления персоналом, отдел кадров [1, с. 213].

Управление персоналом очень тонкое и тяжелое дело, поэтому со временем могут появляться различные сложности, которые не решив, могут привести к негативным последствиям.

В наше время невозможно представить какую-либо организацию без сотрудников. Поэтому задача каждого руководителя обеспечить условия для хорошей работоспособности людей, числящихся на фирме. Но также сложности может вызывать поведение сотрудников [5, с. 280].

Грамотно обученный руководитель должен иметь знания в разных областях, а именно

в таких, как: психология, менеджмент, маркетинг, стратегическое планирование. Именно они помогут управленцу не допустить множества проблем в организации между сотрудниками и не снизить успех функционирования фирмы [4, с. 58].

Среди ключевых проблем можно выделить следующее:

- Неквалифицированный персонал;
- Слабая мотивации или ее отсутствие;
- Уход ценных сотрудников к конкурентам;
- Низкая трудовая дисциплина;
- Недостаточный контроль руководителя;
- Негативная атмосфера среди работников;
- Конфликты между сотрудниками и(или) руководителем;
- Неудовлетворительный морально-психологический климат.

Вышеперечисленные проблемы указывают на то, что сейчас добиться высокого профессионального уровня сотрудников не так просто, так как рынок образовательных услуг в России не сбалансирован и не отвечает существующим реалиям в рамках рынка квалифицированного труда. Также страдает качественный уровень сотрудников, который существенно уступает требованиям, предъявляемых на международном рынке труда. Возникает текучесть кадров, никто не захочет работать, где его не уважают, не ценят, а критикуют, нагружают работой.

В наше время также многие работают по устаревшим методам, в результате чего многие результаты не удовлетворительны, а эффективность компании не растет, а стоит на месте, по сравнению с другими организациями. Наблюдается постоянное развитие экономики, в связи с этим приходят новые методики, которые хорошо влияют на работу всей организации. Но также нужно учитывать, что не каждое средство будет целесообразно, существуют различные причины понижения эффективности, которые могут решаться другими способами [3, с. 170].

Хороших результатов в управлении персоналом возможно добиться лишь посредством постоянного мониторинга существующих проблем.

Для решения проблем требуется хороший HR- отдел, чтобы достичь высоких показателей эффективности, морального духа и уровня удовлетворенности во всем трудовом коллективе, создавая способы укрепления отношений между работником и работодателем. Отдел проводит опросы мнения сотрудников, проводят фокус-группы и ищут вклад сотрудников в отношении удовлетворенности работой и способов, которыми работодатель может поддержать хорошие рабочие отношения [2, с. 85].

Нужно расширять кадровый отдел для привлечения новых сотрудников, а также

ответственно подходить к отбору персонала. Именно на собеседовании, человек, пришедший на трудоустройство, расскажет о своем стремлении оказаться на рабочем месте, будет ли он взаимодействовать, есть ли какие-нибудь предложения для улучшения работы компании.

Руководителей должны обучать взаимодействию с подопечными. Нет стремления сделать из управленца психолога. Достаточно знать базовые основы в работе с персоналом, а со временем расти. Существует множество курсов, которые распорядитель может пройти, чтобы улучшить управленческие навыки руководителя. [2, с. 86].

Необходимо обучать персонал. Ведь своевременная и высококачественная подготовка кадров, переподготовка, повышение квалификации, всё это является важнейшим фактором эффективной работы предприятия, способствует обширному диапазону теоретических знаний, практических умений и навыков работников.

Мотивация персонала играет также большую роль. Эффективная деятельность организации будет зависеть от того, насколько работники вовлечены в дело, как добросовестно выполняют работу, проявляют инициативу. Для более эффективного стимулирования труда необходимо знать желания, нужды, опасения человека. Если руководитель не знает потребностей, то его попытка обеспечить мотивацию деятельности человека обречена на провал.

Умение разрешать конфликты должны уметь, как руководитель, так и работник. В производственном коллективе существуют несколько вариантов конфликта: межличностный, внутригрупповой, межгрупповой и внешний. Конфликтная ситуация может разрастаться между начальником и подчиненным или, когда в конфликте участвуют люди приблизительно одного служебного уровня, не находящиеся в подчинении друг у друга. Большинство конфликтов несут в себе опасный разрушительный потенциал, сопровождаются сложными эмоциями, агрессивными акциями и искажениями объективной информации. Конфликт расшатывает и разрушает устойчивые связи, препятствует нормальному протеканию производственных процессов, создаёт негативный фон для развития организации [4, с. 60].

Следует заниматься профилактикой конфликтов. Она должна быть направлена на устранение условий возникновения конфликтов. Профилактику конфликта обеспечивает любая деятельность, направленная на развитие интеллектуальной и коммуникативной культуры фирмы (государственной структуре), на распространение их норм в корпоративной культуре организаций.

Одним из способов улаживания конфликтов является процедура его разбора. Это происходит в форме переговоров, совещаний. Другим способом решения конфликта может

служить компромисс, изменение своей позиции, урегулирование разногласий путём взаимных уступок. Ещё один метод, который сложен в реализации и требует опыта – это превратить противника в партнёра, соратника. Можно игнорировать конфликтную ситуацию, стараясь уйти от неё без решения возникших проблем. Политика ухода от конфликта может быть разумной, если он не затрагивает принципиальных сторон деятельности организации, также если не вовлеченность в него руководителя не отразится на развитии событий [3, с. 172].

Таким образом, результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции.

Человеческие возможности дают множество возможностей для достижения целей. Сотрудников предприятия важно развивать в профессиональном навыке для продвижения по карьерной лестнице. Заинтересованность руководителя значительно повысит мотивацию его людям в услужении.

Персонал обладает возможностью действовать, самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, имеет субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, поэтому персонал можно назвать наиболее сложным объектом управления.

Список литературы

- Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. СПО. – М.: ИЦ «Академия», 2013,
- Зубович О.А. Организация работы и управление подразделением организации: учебник. — М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2016. — 518 с.
- Драчева Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. СПО - М.: ОИЦ «Академия», 2017.
- Карпов А. В. Психология менеджмента. Учебник. — М.: Юрайт. 2019. 482 с.
- Коргова М. А. Менеджмент. Управление организацией. — М.: Юрайт. 2019. 198 с
- Резник С. Д., Игошина И. А. Карьерный менеджмент. Учебное пособие. — М.: Инфра-М. 2016. 240 с.