DOI: 10.17117/na.2015.12.03.210

<http://ucom.ru/doc/na.2015.12.03.210.pdf>

Поступила (Received): 30.12.2015

Габибова М.Ш., Ибрагимова И.И. Проблема управления персоналом и пути их решения

Gabibova M.Sh. Ibragimova I.I.
The problem of personnel management and their solutions

В данной статье речь идет о проблемах управления персоналом компании, а также рассмотрена в схематичной форме способы улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами. Перечислены проблемы вопроса о мотивации сотрудников организации. Рассмотрели по каким причинам чаще всего бывают недовольны работники

Ключевые слова: персонал, руководство, работа, предприятие, работники

In this article we are talking about the problems of personnel management company, and is considered in schematic form how to improve the efficiency of human resource management. Listed problems the issue of motivation of employees of the organization. We examined the reasons most often disgruntled employee

Key words: staff, management, work, company employees

Габибова Марина Шарафудиновна

Магистр

Дагестанский государственный университет
г. Махачкала

Gabibova Marina Sharafudinovna

Master

Dagestan state university
Makhachkala

Ибрагимова Ирина Ибрагимовна

Кандидат экономических наук

Дагестанский государственный университет
г. Махачкала

Ibragimova Irina Ibragimovna

Candidate of Economic Sciences

Dagestan state university
Makhachkala

В последнее время тема «Проблема управления персоналом и пути их решения» стала все более актуальной. И при осуществлении задач управления, могут возникнуть проблемы, который каждый руководитель непременно хочет решить.

Управление персоналом предприятия – это сложная задача, для решения которой нужны большие финансовые, временные и организационные затраты. Проблемы управления персоналом связаны с тем, что управлять начальнику приходится не просто коллективом обычных людей, что уже является сложной задачей, а коллективом профессионалов, которые имеют в большинстве своём практические навыки и часто даже высшее образование.

Управление персоналом является очень сложным и тонким делом и часто со временем проблем становится все больше. Ведь для того, чтобы руководить, нужны знания в различных областях (менеджмент, психология, стратегического планирования, и т.д.). На предприятии важно построить систему управления персоналом, который поможет решить задачи и избавиться от некоторых

проблем управления персоналом. Управление человеческими ресурсами компании – комплекс мер по созданию и развитию квалифицированных кадров, способных достичь поставленных бизнес-целей.

При неправильном направлении может происходить такие актуальные вопросы управления персоналом: не очень хорошая репутация компании; низкое качество продукции; увеличение шансов на провал. В большинстве случаев проблемы в управлении персоналом возникают из-за вины руководства (по статистике, около 71%). Все это связано с тем, что менеджеры не всегда могут грамотно и хорошо контролировать сотрудников.

Всегда от руководителя в какой-то мере зависит работоспособность кадров на фирме. Следовательно, может возникать ряд проблем: не замечание кризиса руководителем на ранней стадии, предположение, что все проблемы – это временные трудности, ужесточение дисциплины работников, повышенное наказания сотрудников, принятие поспешных решений и т.д. В настоящее время, множество прав трудящихся нарушаются, но в этом вина может быть не только руководителя, но и сотрудника, который может делать свою работу плохо или не качественно. Именно из-за этого и может возникать конфликт. Для достижения хорошего результата в таком тонком деле, как управление персоналом, необходимо осуществлять постоянный мониторинг существующих проблем в учреждении.

Особенностью задач управления персоналом является учитывать не только концепцию целевой компании (организационные цели), но также индивидуальные цели сотрудников. Основной принцип кадрового менеджмента – при возникновении конфликтов искать компромиссы между целями сотрудников и организации, а не отдавать предпочтение целям последней.

При определении какой должна быть идеальная работа для подчиненных, не следует стремиться к чрезмерной специфичности и оригинальности. Все равно учесть различие во вкусах и личных мнениях каждого удастся редко, поэтому руководитель, как правило, стремится к повышению интегральной производительности.

Первое место в этом ряду занимает проблема, которая в значительной степени объясняет существование остальных. Она заключается в ограниченном понимании социальной роли организации ее сотрудниками и особенно высшими руководителями. Это ведет к отсутствию четких долгосрочных целей организации и, как следствие, к отсутствию продуманной стратегии их достижения. Непонимание различных членов общества своей социальной роли и принятии ответственности за их действия приводят к столкновению интересов социальных групп, желающих улучшить свое положение часто не только за счет других групп, но также общество в целом.

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

Системное рассмотрение проблемы вопроса о мотивации сотрудников организации требует учета следующих факторов:

- индивидуальные характеристики работников;

– особенности выполняемой работы;
– характеристики рабочей ситуации, в которой трудовая деятельность протекает;

– выявления удовлетворенности от работы.

Чтобы определить удовлетворенность работой сотрудников организаций необходимо провести исследование. Любое исследование должно начинаться с формулирования целей. Нечетко сформулированная проблема не позволит верно, определить цели исследования.

Наиболее простой и эффективный – метод анкетного опроса.

Чаще всего работники организаций недовольны по следующим причинам:

- размер заработной платы.
- перспективы профессионального и карьерного роста.
- информированность на предприятии.
- рабочие условия.
- надежность работы, давая уверенность в будущем.
- работа как средство достижения успеха в жизни.

Существует несколько способов улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами (рис. 1)

Рис. 1. Улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами

Специфика человеческих ресурсов состоит в эмоционально -значимых реакций людей на внешнее воздействие, которая объясняет различные реакции сотрудников применять методы управления. Возможность долгосрочного сотрудничества организации и ее сотрудников и способности последнего к постоянному самосовершенствованию, также являются важными особенностями человеческих ресурсов, которые вносят вклад в повышение внимания к эффективности их использования.

Завершает комплекс проблем, стоящих перед российскими 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. Это в значительной степени из-за трудностей в преодолении стереотипа в основном пассивное поведение сотрудников, связанных с нехваткой мотивации и отсутствия, а также патерналистского сознания: всё от премии до квартиры – работник привык получать от организации и государства, а не зарабатывать. Это делает работнику труднее управлять практически невозможно мотивации.

Список используемых источников:

1. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2009.
2. Опарина Н.Н. Основные стратегии управления кадровым резервом // Управление персоналом. 2009. №7. URL: <http://www.top-personal.ru>
3. URL: <http://www.description-job.ru>

© 2015, Габимова М.Ш., Ибрагимова И.И.
Проблема управления персоналом и пути их
решения

© 2015, Gabibova M.Sh. Ibragimova I.I.
The problem of personnel management and their
solutions