Журавлев А.В.**Проблемы управления персоналом на российских предприятиях***Академия Маркетинга и социально-информационных технологий ИМСИТ
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-06-2019-108

idsp: ljournal-06-2019-108

Аннотация

В статье рассмотрены основные проблемы со стороны руководителя по управлению персоналом с точки зрения эффективной организационной культуры, проанализированы данные проведенного опроса сотрудников компании, предложены меры, способные решить эти проблемы в целях развития конкурентоспособности российских предприятий.

Ключевые слова: менеджмент персонала, предприятие, управление персоналом, организационная культура, сотрудничество.

Abstract

The article discusses the main problems on the part of the HR manager from the point of view of an effective organizational culture, analyzes the data of a survey of company employees, and suggests measures that can solve these problems in order to develop the competitiveness of Russian enterprises.

Key words: personnel management, enterprise, personnel management, organizational culture, cooperation.

Введение

Организация – это живой дышащий организм. И как у любого живого существа у него есть история, лицо, философия, имидж, и нельзя забывать, что у него есть культура. Успех предприятия зависит от взаимодействия всех сотрудников, преследующих общие цели, которые должны быть реальны, пониматься каждым сотрудником и отражать основной характер предприятия[1, с.241-243].

Управление персоналом предприятия – это очень сложная, многоплановая и многоступенчатая задача, для решения которой нужны финансовые, временные и организационные затраты. Проблемы управления связаны с тем, что управлять руководителю приходится коллективом профессионалов, которые имеют в своей профессии большой практический опыт.

Проблема – это отклонение от требуемого состояния. На рисунке 1 представлены основные типовые проблемы управления.

Рисунок 1 – Типовые проблемы управления персоналом

Найти факт отклонения – уже начать решать проблему.

У руководителя, который хочет добиться максимальной результативности на предприятии должны в запасе присутствовать разные технологии, направленные на системное формирование эффективности отношений в организации и быстрый анализ возникающих вопросов, задач и трудностей.

Итогом всех этих проблем является ситуация, когда руководитель задается вопросом: почему подчиненный не выполнил работу, которую я ему поручил? На самом деле, знающий руководитель поставит вопрос по-другому: если подчиненный не выполнил работу, значит, были допущены ошибки в управлении – что мне следует изменить в своих действиях?

Цель исследования

Сейчас, проблема по управлению персоналом для многих предприятий стоит очень остро. И от того, как они будут решены, зависит жизнь и работоспособность этих самых предприятий [4].

На рисунке 2 представлены основные мероприятия по улучшения системы управления.

Рисунок 2 – Совершенствование системы управления персоналом

По моему мнению, любые мероприятия по улучшению системы управления персоналом не будут целесообразны без создания благоприятных условий труда, создания и поддержания корпоративной культуры

Результаты и их обсуждение

Сегодня становится очевидным, что мировая цивилизация развивается по пути расширения взаимосвязи и взаимозависимости стран, народов, культур. Этот процесс охватывает все стороны жизни всех стран мира [3,с.119-122].

Если всерьез не заниматься созданием корпоративной культуры и духа, это происходит само собой, так сказать стихийно. Каждый приносит что – то свое с предыдущих мест работы. Руководители зачастую недооценивают взаимосвязь корпоративной культуры с показателями эффективной работы. Тогда и получается – результаты отдельно, культура отдельно. Понимание важности влияния культуры на результат появляется тогда, когда руководители совершают переход от «люди – это наш основной ресурс» к реальному осознанию того, что отношение к работе – это краеугольный камень успеха. Именно этот аспект дает возможность задуматься над тем, что культурой можно и нужно управлять[6].

Организационная культура является неотъемлемой частью управления современной организации. И любое предприятие, которое хочет идти в ногу со временем, должно иметь в качестве ориентира формирование эффективной организационной культуры, дающей каждому работнику возможность самоутвердиться, осознать значимость своей личности в рабочем коллективе [1,с.241-243].

На рисунке 3 представлен алгоритм формирования эффективной организационной культуры.

Рисунок 3 – Эффективная организационная культура

Так, среди сотрудников одного предприятия был проведен опрос, с целью выяснить, чем для них является корпоративная культура компании. Данные опроса представлены в графике 1.

График 1 – Результаты опроса

По результатам видно, что важную роль в создании и поддержании корпоративного духа за собой несет руководитель.

Заключение

Таким образом, предусмотрительные руководители развивающихся предприятий рассматривают корпоративную культуру как мощнейший стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников компании на общие цели и ценностные установки, мобилизовать инициативу коллектива, обеспечивать преданность делу и компании, облегчать общение и достигать взаимопонимания [5].

Возможность сохранения существующей корпоративной культуры зависит от ее силы. Сила корпоративной культуры — характеристика, описывающая ее устойчивость и эффективность в противостоянии иным тенденциям.

Подводя итог, следует отметить, что проблемы взаимовлияния и взаимосвязи предпринимательства и культуры сложны и многогранны и поэтому являются теоретически и практически актуальными. Без глубокого изучения и методологического и институционального определения их роли невозможно понять суть современных тенденций в глобализирующемся экономическом процессе и новых тенденциях культуры современного общества [2, с.50-52] .

1. Базык Е.Ф., Буряк Н.Ю. Проблемы управления организационной культурой компании в системе культурологического знания / Теория и практика общественного развития.-2015. - №11.- С.241-243.
2. Буряк Н.Ю. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации/ Вестник ИМСИТа. – Краснодар. - 2017. – №2(70). - С. 50-52.
3. Буряк Н.Ю. Язык и личность в контексте информационно-коммуникативной культуры / Теория и практика общественного развития.-2011. - №5.- С.119-122.
4. Грошев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2010.
5. Комаров А.Г., Кудашев А.Р., Брандукова А.А., Муфтиев Г.Г., Современный менеджмент: теория и практика. – СПб: Питер, 2016.
6. Паркинсон С. Н., Рустомджи М. К. «Искусство управления» / пер. с англ. К. Савельева. – М:Агентство "ФАИР", 2014. – 272 с.

Мельчекова О.Г.

Организационная культура: «душа» и «зеркалье» организации

*Уральский государственный экономический университет
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-06-2019-109

idsp: ljjournal-06-2019-109

Аннотация

Показаны роль и значение формирования организационной культуры как фактора эффективного менеджмента современной организации. Определены принципы построения и механизмы внедрения, элементы и функции организационной культуры. Обозначены подходы к изменению организационной культуры в современных условиях деятельности организаций.

Ключевые слова: организация, менеджмент, организационная культура организации.

Abstract

The role and importance of formation of organizational culture as a factor of effective management of a modern organization are shown. The principles of construction and mechanisms of implementation, elements and functions of organizational culture are defined. Approaches to change of organizational culture in modern conditions of activity of the organizations are designated.

Keywords: organization, management, organizational culture of the organization.