

3. Gerasimov B.N. Modeling of change management process in organizations // Creative economy and social innovations. 2011. № 1. P. 10–19.
4. Gerasimov B.N. Development and cultivation of innovative ideas on the basis of collective thinking. // Creative Economy and Social Innovations. 2016. №4. P. 20–33.
5. Gerasimov K.B, Prosvirkin N.Yu. Innovation management. Samara: Samara Municipal Institute of Management Publishing House, 2011. 124 p.
6. Kibanov A.Y. Fundamentals of personnel management of the organization. M.: INFRA-M, 2014. 304 p.
7. Management: technology success / Gerasimov B.N., Ivanov V.N., Melnikov S.B. m. etc. M: Municipal world, 2005. 400 p.
8. Dessler G. Personnel Management. M., 1997. 210 p.
9. Gerasimov B.N., Gerasimov K.B. Modeling the Development of Organization Management System // Asian Social Science; T. 11. № 20. 2015. P. 82–89.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ¹

А.Д. Гладиллина

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)
РЭУ имени Г.В. Плеханова*

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы управления персоналом и возможные способы их решения. Успешное развитие организаций в современных условиях зависит от конкурентоспособности персонала, которая достигается постоянной подготовкой персонала, повышением квалификации, стратегическим планированием и профессиональной ориентацией. Для повышения качества работы любой организации, увеличения прибыли, улучшения микроклимата в целом необходимо эффективно управлять персоналом.

¹ Научный руководитель: доцент кафедры торгового дела, сервиса и гостинично-туристического бизнеса, к.э.н. Г.В. Игнатова

Ключевые слова: управление персоналом, организация, руководитель, сотрудник.

Управление персоналом любой организации на данный момент является достаточно важной темой. Это комплекс принципов, методов и форм воздействия на деятельность сотрудников для улучшения результатов при выполнении трудовых обязанностей [2, с. 44]. Проблемы управления персоналом остроактуальные не только для руководства, но и для людей, которые работают в данной организации [5, с. 130]. В современных условиях конкуренции любое предприятие/организация должны адаптироваться к различным изменениям на рынке. Факторы, которые определяют успешность и стабильность организации так или иначе связаны с деятельностью персонала [8, с. 49]. Управление персоналом предприятия – многосторонняя и сложная задача.

В большинстве случаев проблемы в управлении персоналом возникают по вине руководства (согласно статистике, около 75 %). Это связано с тем, что руководители не всегда могут грамотно и хорошо руководить сотрудниками, ведь управлять приходится не просто обычными людьми, что уже является сложной задачей, а коллективом профессионалов, которые в большинстве своём имеют практические навыки и высшее образование. От начальника зависит работоспособность сотрудников, атмосфера в коллективе. Это, пожалуй, самая основная и распространённая проблема управления персоналом. Что с этим делать? И из-за чего это может происходить? Как правило, руководителем становится лучший сотрудник в какой-то определенной области. Такие руководители обычно углублены именно в знания своей сферы, и мало осведомлены о механизме управления персоналом [3, с. 19].

Другой вариант, когда руководитель приписывает свои особенности характера другим людям. Намного проще представить себе ту или иную ситуацию и продумать свой ход решения [4, с. 57]. Конечно, начальнику хочется, чтобы сотрудник поступил также быстро и четко как он сам, но все люди разные, мысли и способности тоже, и такое поведение руководителя будет неграмотным.

Часто бывают ситуации, когда руководитель позволяет сотрудникам не соблюдать дистанцию или наоборот, слишком отдален от сотрудников. И первый и второй случаи являются неприемлемыми в руководстве. Если нарушена субординация, в коллективе может начаться хаос,

работники будут требовать повышения зарплаты, изменения условий труда, могут опаздывать, а то и вовсе не прийти. А если руководитель ставит себя выше других и мало общается с коллективом, то это также является неправильным моментом его поведения. Главное найти ту самую золотую середину, где сотрудники будут уважать руководителя, прислушиваться к нему, а он, в свою очередь, выслушает и все объяснит.

Еще одна проблема – это проблема текучести кадров (показатель, показывающий, с какой скоростью компания теряет своих работников). Это может происходить из-за несправедливого распределения заработной платы, из-за условий работы, которые не соответствуют ожиданиям работника, отсутствия карьерного роста, из-за межличностных конфликтов как между начальником и сотрудником, так и внутри рабочего коллектива, а также из-за места жительства сотрудника (чем дальше живет сотрудник, тем больше вероятность его ухода с данного места работы).

Решить эти проблемы можно несколькими способами:

1. Анализирование. Необходимо провести анализ корпоративной этики, стратегии развития и перспектив организации в целом, спрогнозировать возможные изменения в обществе и в самой организации.

2. Разработать программу достижения целей, систему мероприятий, позволяющих грамотно оценить кадровую политику организации, и найти возможные пути решения проблем управления персоналом [1, с. 32].

3. Мониторинг. Запустить механизм диагностики персонала и кадровой ситуации, следить за всевозможными возникающими проблемами в организации.

4. Не нужно забывать о поддержании и улучшении морально-психологического климата в коллективе.

5. Мотивационная деятельность. Она нужна для устранения такой проблемы, как текучесть кадров, и для поднятия работоспособности в организации [6, с. 33].

Проблемы управления можно и нужно решать. Ведь от управления персоналом зависит очень многое, персонал является самой важной частью организации [7, с. 57]. В настоящее время появляются требования непрерывного развития персонала, ведь прогресс не стоит на месте. Для этого существуют различные мероприятия, которые помогают раскрыть потенциал каждого работника, мотивировать его к труду, улучшить его производственные навыки и повысить квалификацию.

Библиографический список

1. Ефремова Н.А. К вопросу о повышении эффективности использования трудовых ресурсов организаций реального сектора экономики // Перспективы развития предприятий реального сектора экономики в современных условиях: материалы международной (очно-заочной) научно-практической конференции. 2016. С. 32–36.

2. Золенко Г.В. Ретроспектива освоения и прогнозирования резервов качества на предприятиях // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 4 (48). С. 44–47.

3. Игнатова Г.В. Методологический подход к концепции управления эффективностью управленческих процессов на предприятиях // Экономическая безопасность и качество. 2017. № 2 (27). С. 19–23.

4. Иноземцева В.В. Проблемы и перспективы развития истории управленческой мысли // Актуальные проблемы управления: теория и практика. Материалы международной (заочной) научно-практической конференции. 2014. С. 57–59.

5. Иноземцева В.В. Повышение качества труда персонала организации как фактор обеспечения конкурентоспособности современного предприятия // Конкурентоспособность отечественных предприятий: развитие и стандартизация управления. Саратов, 2017. С. 130–141.

6. Крылова Н.Н. Оценка конкурентоспособности производственно-сбытовой деятельности предприятия // Управление ассортиментом, качеством и конкурентоспособностью товаров и услуг: материалы Международной научно-практической конференции. 2015. С. 33–36.

7. Макарова С.Н. Поиск возможностей вторичной занятости в структуре профессиональной активности студентов // Успехи современного естествознания. 2008. № 9. С. 57–59.

8. Старцев П.В. Принципы внедрения эффективной системы менеджмента на малых и средних предприятиях // Саратовской области – 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста: сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. Ответственный редактор: Н.С. Яшин. 2016. С. 49–50.

MODERN PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT

A.D. Gladilina

*Russia, Saratov Socio-Economic Institute (branch)
of Plekhanov Russian University of Economics*

Abstract. In the text of the article the actual problems of personnel management and possible ways of their solution are considered. The successful development of organizations in modern conditions depends on the competitiveness of staff, which is achieved by continuous training, advanced training, strategic planning and professional orientation. To improve the quality of work of any organization, increase profits, improve the climate in General, it is necessary to effectively manage the staff.

Keywords: personnel management, organization, manager, employee.

References

1. Efremova N. A. To the question of increasing the efficiency of the use of labor resources of organizations of the real sector of the economy // Prospects of development of enterprises of the real sector of the economy in modern conditions: materials of the international scientific-practical conference. 2016. P. 32–36.
2. Zolenko G. V. Retrospective of development and forecasting of reserves of quality at the enterprises // Bulletin of Saratov State Socio-Economic University. 2013. № 4 (48). P. 44–47.
3. Ignatova G. V. Methodological approach to the concept of management efficiency of management processes in enterprises // Economic security and quality. 2017. № 2 (27). P. 19–23.
4. Inozemtseva V. V. Problems and prospects of development of the history of management thought // Actual problems of management: theory and practice: Materials of the international scientific-practical conference. 2014. P. 57–59.
5. Inozemtseva V. V. Improving the quality of work of the personnel of the organization as a factor of ensuring the competitiveness of modern enterprises // Competitiveness of domestic enterprises: development and standardization of management. Saratov, 2017. P. 130–41.
6. Krylova N. N. Assessment of competitiveness of production and marketing activities of the enterprise // Management of the range, quality and

competitiveness of goods and services: Materials of the International scientific and practical conference. 2015. P. 33–36.

7. Makarova S. N. Search for secondary employment opportunities in the structure of professional activity of students // Successes of modern natural science. 2008. No. 9. P. 57–59.

8. Startsev P. V. Principles of implementation of an effective management system in small and medium – sized enterprises // Saratov region-80 years: history, development experience, growth prospects. Collection of scientific papers on the results of the International scientific-practical conference: in 3 parts. Responsible editor: N. S. Yashin. 2016. P. 49–50.

СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ¹

Н.А. Горшенева

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Аннотация. В статье описывается необходимость создания современной модели оценки обучения персонала, а также обсуждается традиционная модель оценки обучающего воздействия, выделяются критерии для оценки электронных курсов обучения сотрудников организации.

Ключевые слова: система обучения персонала, оценка эффективности обучения, инновационное обучение, цифровые технологии, управление персоналом.

В настоящее время широкое применение современных методов и инновационных технологий в системе обучения персонала на предприятиях и в организациях имеет ряд трудностей, основной из которых является отсутствие проработанных методик, позволяющих оценить эффективность проведенного обучения и целесообразность затрат на него [6]. Наличие достаточно большого количества способов измерения показателя приводит к тому, что каждый дает свой результат [2]. Поэтому разработка подобной оценки становится все более актуальной и востребованной.

¹ Научный руководитель: доцент, к.э.н. О.В. Киселкина