

References

1. Kirkpatrick D. Four steps to successful training: a practical guide to assessing the effectiveness of training / D. Kirkpatrick. Moscow, HR Media, 2008. 128 p.
2. Kiselkina O.V. Problems of measuring productivity // Herald of the economics, law and sociology. 2015. № 4. P. 43–46.
3. Koropets O.A. Professional diagnostics as a tool for indicating the current level of the educational potential of labor resources / O.A. Koropets, M.I. Plutova // Economy and entrepreneurship. 2016. № 11–1. P. 1120–1124.
4. Makota E.M. The game is worth the candle. How to evaluate the effectiveness of business training? M.: Grifon, 2013. 208 p.
5. Methodical support of human resource management / ed. prof. I.A. Kulkova. Yekaterinburg. Publishing house of USUE, 2016. 144 p.
6. Selivanova E.Yu. The effectiveness of the use of modern systems of distance learning staff in a crisis / E.Yu. Selivanova, O.A. Koropets // Human Progress. 2016. V. 2. № 11. P. 4–7.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ¹

К.А. Ежиков

Саратовский социально-экономический институт (филиал)

РЭУ имени Г.В. Плеханова

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы управления персоналом. Проанализирована зависимость конкурентоспособности предприятия от квалификации персонала. Выделены основные принципы, имеющие воздействие на управленческий состав предприятий.

Ключевые слова: глобализация, «утечка мозгов», «устаревание», управление персоналом, конкурентоспособность, международный рынок.

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

В эпоху глобализации на предприятиях возникает множество проблем. Ключевыми проблемами являются: «утечка мозгов», стимулирование труда персонала, повышение заработной платы в условиях нестабильности экономической ситуации в стране, а также развитие у персонала чувства принадлежности к предприятию.

Часто на предприятиях возникают споры о том, что функции и цели отдела по управлению персоналом выполняются не в полной мере. Список обязанностей отдела по управлению персоналом включает следующие пункты: учет, мотивация и контроль персонала, регулирование отношений между руководством предприятия и наемным персоналом [2, с. 15]. В действительности все обязанности отдела по управлению персоналом оказываются свернутыми. Начальники данного отдела считают, что у них роль второго плана в управлении персоналом, а главенствующее положение в этом занимает руководство предприятия [4, с. 11].

Говоря про конкурентоспособность предприятия на рынке товаров и услуг, следует отметить, что именно от конкурентоспособности персонала зависит успешное развитие предприятия в современных условиях. Конкурентоспособность персонала достигается в первую очередь с помощью повышения квалификации персонала, постоянной переподготовки кадров [5, с. 8]. Переход к рыночным отношениям наглядно показал, что многие руководители предприятий не смогли скоординировать работу отделов своего предприятия и направить их на изучение и удовлетворение спроса потребителей. Наибольшую проблему вызвало распределение таких ресурсов предприятия, как основные фонды, финансовые ресурсы и персонал [1, с. 5].

Все вышеперечисленное говорит о том, что главная проблема множества российских предприятий заключается в неэффективном управлении персоналом. На современном этапе развития бизнеса необходимо уделять внимание подготовке кадров и переподготовке квалифицированных специалистов [6, с. 21]. Все затраты, связанные с совершенствованием персонала, будут оправданы, так как с квалифицированными кадрами предприятию будет проще реагировать на изменения в экономике страны, также это позволит усилить стабильность своей деятельности, репутацию и солидность [3, с. 83].

Если сравнивать российский рынок труда с международным рынком, то стоит сказать, что уровень подготовки персонала предприятий намного меньше, чем уровень работников предприятий в зарубежных

странах. Качество управления персоналом на многих предприятиях не соответствует рыночной системе, именно это замедляет возможность воплощения программ стабилизации, повышения конкурентоспособности российской продукции, оживления производства и перестройки экономики [7, с. 14].

Для успешной конкурентоспособности предприятия необходимо повышать квалификацию руководящего персонала таких отделов, как маркетинг, менеджмент, управление персоналом, инновации, логистика.

Существует множество факторов, которые влияют на деятельность предприятия: во-первых, это низкая мотивация работников; во-вторых, неудовлетворительный психологический климат; в-третьих, недостаточная инициативность персонала в решении проблем предприятия; в-четвертых, недопонимание руководящего состава и наемного персонала.

Также стоит выделить такие факторы как: уход квалифицированного персонала; усложнение системы мотивации и стимулирования работников из-за приема на работу на испытательный срок или по краткосрочным контрактам; отсутствие материального поощрения и выдвижение различных предварительных условий при приеме на работу [8, с. 23].

При разработке новой системы управления персоналом может произойти следующее: некоторые сотрудники предприятия окажутся консервативными и инертными, что может оказать негативные последствия на эффективной деятельности предприятия. К. Девис выделяет три причины сопротивления нововведениям: первая причина кроется в экономической составляющей – это боязнь потерять свой заработок; вторая причина заключается в боязни работника стать ненужным звеном; третья причина носит психологический оттенок и заключается в посягательстве инноваций на моральный комфорт трудящихся [9, с. 51].

Данные проблемы заставляют руководителей предприятий совершенствовать систему управления персоналом. Зачастую предприятия сталкиваются с тем, что не всегда затраченные ресурсы и время на усовершенствование чего-либо дает плоды. Руководители, стараясь вывести свое предприятие на новый уровень, совершают ошибки, которые в свою очередь не позволяют достичь тех целей, которые были поставлены в работе с персоналом.

Для более скоординированного и рационального управления персоналом существует такой инструмент, как планирование развития персонала. Увольнение по состоянию здоровья, в связи с учебой, в связи с

уходом в армию, выход на пенсию – это естественное движение персонала, и руководитель должен своевременно подготавливать замену работников. Спланировать естественное движение персонала намного легче, чем усилить конкурентоспособность работников.

Многие руководители предприятия идут по такому пути, как увольнение работников, не адаптировавшихся к условиям труда, вместо того, чтобы усилить потенциал персонала, сохранить комфортный психологический климат. Данный путь можно охарактеризовать, как недальновидная политика. Замена работников – это дорогостоящее удовольствие, которое требует больших затрат, а также несет ущерб репутации предприятия [10, с. 17].

В профессионализации управления персоналом существует такое понятие как «устаревание». Данное понятие применяется к работнику тогда, когда он для решения какой-то поставленной проблемы применяет способы и методы, являющиеся малоэффективными и не соответствующими современной действительности. «Устаревание» не всегда связано с плохим управлением персоналом; к его неэффективности могут привести и такие понятия, как недостаточная инициативность, лень, большая загруженность другими обязанностями.

Практика показывает, что в большинстве случаев персонал предприятия недоволен оценкой своей работы со стороны руководства. На этой почве часто возникают конфликты, которые замедляют рабочий процесс и смещают установленные цели предприятия.

Несмотря на все проблемы в управлении персоналом, на сегодняшний день в России существует огромное количество бизнес школ, проводятся различные тренинги, мастер-классы, публикуется специальная литература как отечественная, так и зарубежная.

Проблема в управлении персоналом, по оценке экспертов, в скором времени будет набирать обороты и являться центром внимания руководителей предприятий. В ближайшем будущем из-за развития научно-технического прогресса условия и содержание труда будут более актуальны, чем материальная заинтересованность.

Библиографический список

1. Антонова А.А., Герчикова Е.З. Инновационные возможности развития региональной логистики // Региональная инновационная эко-

номика: сущность, элементы, проблемы формирования, новые вызовы. Ульяновский государственный университет. 2016. С. 5–7.

2. Игнатова Г.В. Причины возникновения резервов качества на промышленных предприятиях // Факторы успеха. 2015. № 2. С. 15–18.

3. Иноземцева В.В. Перспективное планирование качества социального развития как ключевого фактора успеха современной организации // Актуальные проблемы управления: теория и практика: материалы VI Международной (очно-заочной) научно-практической конференции. Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2016. С. 83–89.

4. Карпов А. В. Технологии управления развитием персонала: учебник / А.В. Карпов, Н.В. Клюева. М.: Проспект, 2017. 416 с.

5. Мелихов Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малув. М.: Дашков и Ко, 2018. 344 с.

6. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. М.: Феникс, МарТ, 2018. 272 с.

7. Никифорова Н. А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. М.: Окей-книга, 2017. 128 с.

8. Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник / Ю.Г. Одегов. М.: КноРус, 2018. 985 с.

9. Фёдорова Н. В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. М.: КноРус, 2018. 224 с.

10. Экономика труда в организациях АПК. Учебное пособие / Ю.Н. Шумаков и др. М.: ИНФРА-М, 2017. 224 с.

MODERN PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT

К.А. Ezhikov

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

Abstract. The article deals with the main problems of personnel management. The dependence of the enterprise competitiveness on the personnel qualification is analyzed. The basic principles that have an impact on the management of enterprises are highlighted.

Keywords: globalization, «brain drain», «obsolescence», personnel management, competitiveness, international market.

References

1. Antonova A.A., Gerchikova E.Z. Innovative possibilities of development of regional logistics // Regional innovative economy: essence, elements, problems of formation, new challenges. Editorial Board: Bely E.M., Ivanova T.Yu., Rozhkova E.V., Ulyanovsk state University. 2016. P. 5–7.
2. Ignatova G.V. Causes of quality reserves in industrial enterprises // Success Factors. 2015. No. 2. P. 15–18.
3. Inozemtseva V.V. Perspective planning of quality of social development as a key factor of success of the modern organization. Actual problems of management: theory and practice Materials of the VI international (intramural and extramural) scientific and practical conference. Saratov socio-economic Institute (branch) of PRUE. G.V. Plekhanov. 2016. P. 83–89.
4. Karpov A.V. Technology of development management staff. Textbook / Karpov, N. In. Klyuev. M.: Prospect, 2017. 416 p.
5. Melikhov Yu. Personnel Management. A portfolio of reliable technologies / Yu. Melikhov, P.A. Maleev. M.: Dashkov and Co., 2018. 344 p.
6. Mishurova I.V. Personnel motivation Management / I.V. Mishurova. Moscow: Phoenix, March, 2018. 272 p.
7. Nikiforov N. Personnel management. Short course / N. Nikiforov. M.: OK-book, 2017. 128 p.
8. Odegov J.G. Human resources Management. Textbook. M.: KnoRus, 2018. 985 p.
9. Fedorova N.B. Personnel Management. Textbook / N. Fedorova, O. Minchenkova. M.: KnoRus, 2018. 224 p.
10. Labor Economics in agricultural organizations. Tutorial / Yu.N. Shumakov and others. M.: INFRA-M, 2017. 224 p.