

3. Danilchenko M.A. The personnel management system in modern economic conditions / M.A Danilchenko, V.V. Kolodenskaya, O.V. Gartovannaya / The New Model of Economic Growth: Scientific-Theoretical Problems and the Mechanism of Implementation: Materials of the International Scientific and Practical Conference. Persianovsky, 2014. 361 p.

4. Sosnovy A. Development of intra-company systems of remuneration, motivation and incentives of personnel. 2012. № 1. P. 21.

5. Chelomova N. A. Intangible motivation. Is it intangible? // Management of human potential. 2012. № 3. P. 214–223.

6. HR portal. Community and publications [Electronic resource]. URL: <http://www.hr-portal.ru/> (appeal date 11/27/2016).

7. Savelieva Z.N. The impact of the economic crisis on the social policy of an enterprise // Z.N. Savelieva, J.S. Kolesnikova / Scientific Works of the III International Scientific and Practical Conference. Simferopol: Crimean Engineering and Pedagogical University. 2017 p. 454–445.

СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ¹

Е.С. Бурцева

Самарский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В статье рассматриваются основные современные проблемы управления персоналом, а также возможные меры их устранения или уменьшения отрицательных последствий их проявлений.

Ключевые слова: управление персоналом, HR-подразделений трудовая мотивация, обратная связь, профессиональная подготовка.

Управление персоналом в самом широком смысле понимается как деятельность по руководству, которая ориентируется на достижение цели компании с помощью труда, опыта и способностей работников. С переходом к рыночной экономике ушло такое понятие как «план любой ценой», а на смену ему пришло понятие «индивидуальная активность»,

¹ Научный руководитель: доцент кафедры «Экономика и финансы», к.э.н. Ю.В. Дворникова

которое предполагает стремление улучшить продукцию и сам процесс производства. Спецификой управления персоналом в данных условиях является: выигрышная окружающая среда, грамотная стратегия предприятия, характер не только человеческого, но и управленческого потенциала, а также капитал, технология и др.

Управление персоналом складывается из ряда важных факторов, которые необходимо учитывать в той или иной сфере экономики. Во-первых, требуется сформировать слаженный механизм подбора и отбора кадров, с помощью которого возможно отсеивать сотрудников, неподходящих по той или иной причине. Во-вторых, управлять и контролировать процесс адаптации работника к компании, коллективу. В-третьих, грамотно организовать систему мотивации и оплаты труда. В-четвертых, создать условия для обучения персонала, их развития и карьерного роста. Добиться настоящего мастерства в управлении персоналом можно с помощью системной и целенаправленной разработки управленческих компетенций и анализа появляющихся проблем [1].

Основным качеством менеджера по управлению персоналом в условиях рыночной экономики является не только методическая подготовленность, используемая как возможность понимания и трактовки информации, но и навык систематизации проблем, наличие структурного мышления. В настоящее время произошёл переход от административных рычагов управления персоналом к таким формам работы с кадрами, которые основываются на заинтересованности персонала в количестве и качестве труда, профессиональной подготовке, квалификации, результате работы и собственных приложенных усилий, определяющихся достижением цели компании.

Характерной чертой и, в то же время, проблемой управления персоналом в современных рыночных условиях является вынужденное или плановое сокращение сотрудников, связанное с растущим уменьшением масштаба промышленного производства. Если подойти к данному вопросу с экономической позиции, то это явление можно понимать как отбор персонала, несоответствующего предъявляемым критериям, который в итоге приводит к созданию ожидаемого соответствия между количественными и качественными характеристиками рабочих мест в целом и количественными и качественными способностями персонала. А результатом сокращения является нормализация расходов на определенных сотрудников в соответствии с их трудовым вкладом.

Данная сфера находится в полномочиях HR-подразделений, поэтому управление основывается на основных задачах усовершенствования и процветания компании. Но при этом нужно учитывать амбиции, интересы, стремления сотрудников, так как они являются основным ресурсом любого предприятия, который играет огромную роль при определении качества продукции, уровня обслуживания и компании в целом [2]. Действительно, необходимо разрабатывать качественную трудовую мотивацию, которая обязательно должна учитывать индивидуальные показатели и характеристики сотрудников, выполненную работу, определение удовлетворенности трудом.

Для выявления данных факторов компания должна проводить исследование, с помощью ежемесячных встреч сотрудников в неформальной обстановке, анализ обратной связи, предполагающий информационный обмен между руководителем и подчиненными. Это позволяет получать актуальную информацию о последствиях управленческих решений, развивать сплоченность в коллективе, подкреплять положительную обстановку, доверие, взаимопонимание, корректировать, выявлять проблемы и регулировать работу отдельных сотрудников и целых подразделений. Таким образом, обратная связь является мощным фактором мотивации.

Существующая в настоящее время традиционная система оплаты труда, основывающаяся на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, не располагает сотрудников выполнять работу более результативно, продуктивно и качественно, полностью проявлять и использовать собственный потенциал в нужном направлении. Исходя из этого, в перечень основополагающих задач управления персоналом входит возобновление экономической функции заработной платы. Формы оплаты труда довольно разнообразны, но в основном применяют бестарифные системы с применением шкалы социальной справедливости, оценки квалификации, коэффициентов трудового участия, или трудового вклада, «плавающих» окладов и др. Однако, несмотря на это, должно быть взаимодействие между вознаграждением за работу и результативностью производства.

Между начальником и подчиненными должны складываться доверительные отношения, при которых можно поговорить начистоту. Порой руководитель не оказывает должного внимания данной проблеме, ссылаясь на то, что сотрудники приходят и уходят, и уделять на это личное время не имеет смысла, но всегда есть и будут ценные кадры, уход

которых окажет значительное влияние на конечный результат развития компании. В данном случае руководитель должен поддерживать связь с каждым сотрудником, предоставлять работникам возможность внести вклад в развитие компании, дорожить их мнением, чтобы они не просто подчинялись, а именно уважали его как руководителя компании [3].

Довольно часто работодатель создает такую систему управления персоналом, при которой складываются как бы идеальные отношения – сотрудники не критикуют работу, а начальник много от них не требует. И если углубиться в данную проблему, то именно в таких отношениях на поверхность выходят все проблемы управления. Персоналу необходим постоянный контроль выполняемой работы с целью выявления ошибок разного характера. Сотрудники с качественной профессиональной подготовкой, опытом работы и с упорным желанием совершенствовать себя и выполняемую деятельность в целом, способны значительно повысить уровень рентабельности организации. Следовательно, каждый менеджер по управлению персоналом стремится к тому, чтобы в его команде работали только профессионалы во всех смыслах этого слова.

В настоящее время руководство должно понимать роль обучения в развитии организации и акцентировать внимание на его качестве. Некомпетентность сотрудников и их нежелание работать, в конечном счете, обязательно отразится на качестве коллективной работы над проектами и, в итоге, на прибыли. Для того чтобы добиться от сотрудников полной отдачи, необходимо хорошо их обучить. Обучение и развитие персонала позволяет организации увеличить уровень доходности бизнеса за счет повышения эффективности коллективной работы, ценности специалистов, а также их профессионального уровня [4].

Подводя итог, можно сделать вывод о том, как проводится работа с персоналом. В первую очередь необходимо обеспечить пополнение подразделений компании нужными кадрами, выбор наилучшего варианта для организационно-штатной структуры, целесообразную расстановку кадров, создание высокого уровня профессиональной подготовки, разработку методов развития личности каждого работника в разнообразных направлениях; мотивацию кадров к эффективной служебной деятельности.

Библиографический список

1. Дворникова Ю.В., Гизатуллина О.М. Формирование адаптированной системы оценки финансовой устойчивости предприятия // Наука

и образование транспорту: Материалы VII Междунар. научно-практич. конференции. Самара: СамГУПС, 2014. № 1. С. 124–126.

2. Дворникова Ю.В. Разработка методического подхода к оценке экономической эффективности совместного финансирования инновационного проекта // Вестник Самарского государственного экономического университета, 2010. № 11 (73). С. 28–31.

3. Дворникова Ю.В., Кузнецова О.А., Ишеева И.А. Проблемы реализации механизма финансового обеспечения предприятий. Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. № S4. С. 21–25.

4. Дворникова Ю.В., Кузнецова О.А., Ишеева И.А. Оценка состояния и эффективности развития региональных кредитных организаций в современной экономической ситуации // Вестник СамГУПС, 2015. № 3 (29). С. 61–65.

ODERN ECONOMIC PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT

E.S. Burtseva

Russia, Samara State University of Communications

Abstract. The article discusses the main modern problems of personnel management, as well as what can be done to eliminate them or to reduce the negative consequences after their admission.

Keywords: Human Resource Management, HR-units labor motivation, feedback, training.

References

1. Dvornikova Yu.V., Gizatullina O.M. Formation of an adapted system for assessing the financial sustainability of the enterprise // Science and education for transport: Proceedings VII International. Scientific-practical conference. Samara: SamGUPS, 2014. № 1. P. 124–126.

2. Dvornikova Yu.V. Development of a methodological approach to assessing the economic efficiency of co-financing an innovative project // Bulletin of the Samara State University of Economics, 2010. № 11 (73). P. 28–31.

3. Dvornikova Yu.V., Kuznetsova O.A., Isheeva I.A. Problems of implementation of the mechanism of financial support of enterprises // Scientific-methodical electronic journal Concept, 2013. № S4. P. 21–25.

4. Dvornikova Yu.V., Kuznetsova O.A., Isheeva I.A. Evaluation of the state and effectiveness of the development of regional credit institutions in the current economic situation // Bulletin of SamGUPS, 2015. № 3 (29). P. 61–65.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ¹

И.Ш. Галиакбарова

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Аннотация. В статье представлен анализ организационного обучения в нефтегазовой отрасли. Приведены примеры организации обучения персонала в таких предприятиях, как Газпром и Роснефть. В заключении автором предложены рекомендации по совершенствованию организационного развития в данной отрасли.

Ключевые слова: организация, обучение, персонал, развитие, управление.

Обучение является важнейшей функцией управления, успешное осуществление которой обеспечивает достижение организацией ее целей. Раскроем понятия «обучение персонала» и «организационное обучение».

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения, который целенаправленно организован, планомерно и систематично осуществим под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [2, с. 425].

Организационное обучение – это приобретение знаний и использование информации, позволяющих успешно адаптироваться к изменяющимся явлениям [3, с. 8].

Майкл Армстронг в своей книге считает, что «организационное обучение является вкладом в развитие возможностей фирмы на основе ее ресурсов. Это соответствует одному из основных принципов управления человеческими ресурсами, а именно: инвестиции в персонал нужны

¹ Научный руководитель: доцент кафедры управления человеческими ресурсами Д.В. Сырадоев