

## ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РОССИИ

Глинина Е.А.

Научный руководитель – к.э.н., доцент Ковельский В.В.

Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева

Известно, что цель руководства – повысить эффективность производства, а это невозможно без эффективного управления персоналом. И в этом вопросе трудно переоценить роль человеческого фактора.

Искусство управления человеческими ресурсами заключается в том, чтобы работники делали именно то, что от них ждет руководитель, и не чувствовали давления со стороны руководства. 1. Каждый работник должен получать задание соответственно своим возможностям. 2. Необходимо разработать определенную систему стимулирования на базе материальных и моральных мотиваторов, целью которой будет не только побудить человека работать вообще, а побудить его делать лучше и больше того, что обусловлено трудовыми отношениями. Основными примерами такого стимулирования может быть и создание необходимых условий высокопроизводительного труда, и формирование стимулов, ориентированных на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции, и ряд других, известных, но зачастую забываемых. Так, система поощрения и наказания должна опираться не только на результаты работ, но и на исследование причин получения таких результатов, а при подборе кадров следует избегать кумовства, которое распространено в политике российских предприятий. Оно снижает качество работы сотрудников и подрывает авторитет руководителя в том случае, если эго родственники не желают или не могут работать, как положено. В конечном итоге, кадровая политика руководителя должна привести к тому, что каждый работник будет качественно и в срок выполнять поставленные перед ним задачи без повседневного вмешательства руководителя. Каждый будет чувствовать себя на своем месте, не заглядываясь на место коллег, что поддерживает здоровый моральный климат в коллективе.

В экономике современной России имеет место некоторое (от незначительного до полного) непонимание российской специфики управления персоналом, связанного с вопросами менталитета западных компаний, работающих на местном рынке и пытающихся продвигать идеи Human Resources для совместных предприятий. Сейчас, внутри Российской Федерации, различное отношение к важным вопросам управления персоналом катализировало создание новой, уникальной методики управления персоналом, включающей в себя обширную российскую специфику. Да, «экспаты» обладают знаниями в области HR, но нужно признать, что их время уходит, даже несмотря на то, что цели отделов управления персоналом на любом предприятии в любой точке мира одинаковы. Внутри базисных задач, которые были перечислены выше, существует огромное множество подзадач, имеющих свои методологии и принципы, которые обязаны учитывать особенности страны, в которой компания имеет честь работать, региона, профиля предприятия, возрастного состава, его ценностных ориентиров, организационной культуры и многое другое. Учесть все это - и есть профессионализм менеджера по управлению персоналом.