

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управление персоналом является одной из самых актуальных проблем на сегодняшний день. Оно представляет собой методы воздействия на эффективность работы сотрудников с целью улучшения результатов трудовой деятельности предприятия в целом. Проблема управления персоналом является значимой не только для руководителей предприятия, но и для самого рабочего персонала.

Лучшим вариантом создания рабочих условий на предприятии является ситуация, когда работники удовлетворены условиями труда и его оплатой, а руководители удовлетворены скоростью и качеством выполнения работ. Но такие ситуации встречаются крайне редко. Предприниматель, кроме своего опыта, должен располагать знаниями о том, как можно улучшить свое производство путем улучшения механизации, создания условий для улучшения взаимоотношений внутри трудового коллектива, хороших отношений рабочего персонала с руководством организации, а так же важное значение занимает анализ возникающих проблем и умения быстро найти пути их решения.

Проблемы управления персоналом связана с тем, что руководителю приходится управлять не просто обычными рабочими, а устоявшимися профессионалами, которые достаточно хорошо разбираются в своем виде деятельности и имеют достаточно большой опыт работы.

При неправильном руководстве могут возникнуть такие проблемы как: расчет на то, что все проблемы на предприятии имеют временный характер, незаинтересованность работников в процессе производства, простои, ухудшение качества рабочих условий и как следствие производительности и качества выполнения работ, воровство внутри организации, полное несоблюдение трудовой дисциплины на предприятии.

Ввиду этого могут образоваться следующие негативные последствия:

- плохая репутация предприятия;
- плохое качество товаров;
- банкротство.

Очень часто на сегодняшний день наблюдается нарушение прав работника. Но данная проблема может возникать не только по вине руководителя, но и по вине самого работника из-за его плохого или некачественного выполнения работ. Данная проблема может приводить к конфликтам внутри предприятия. Для недопущения каких-либо проблем на предприятии следует осуществлять постоянных их мониторинг и выявлять всевозможные пути их решения. Необходимо постоянно учиться управлять рабочим персоналом и совершенствовать свои навыки руководства, научиться слышать людей и грамотно трактовать цели деятельности своей организации. Так же для предотвращения нарушений прав работника существуют соответствующие органы управления.

Можно выделить ряд проблем, которые возникают при управлении работниками:

1. Чаще всего при назначении руководителя выбор падает на лучшего работника. Но данное решение не всегда может быть правильным ввиду того, что данный работник может идеально разбираться только лишь в своем виде деятельности, а об остальных направлениях не иметь даже понятия, как работать в данном направлении. Поэтому целесообразнее всего, при выборе нового руководителя, проводить своего рода электронное тестирование. Оно позволит наиболее точно выявить профессиональные навыки будущего руководителя.

2. Конфликты между рабочим персоналом, а так же конфликты работников с руководством являются одной из часто встречающихся проблем на предприятии. Это происходит зачастую ввиду того, что работники проводят достаточно большое количество времени вместе. Путем решения этой проблемы может являться разбивка рабочего персонала на большее количество смен или бригад и их постоянными перетасовками.

3. Работники могут очень много времени уделять руководству и обсуждению их действий, что приводит к потере рабочего времени, простоям, а так же конфликтам между рабочими и руководством. Для решения этой проблемы руководству необходимо поддерживать контакт с рабочим персоналом. Проведение корпоративных мероприятий способствует созданию более дружелюбных отношений среди рабочего персонала и руководства. Так же вместо наказаний в виде понижения должности или же премиальных выплат можно проводить воспитательно-профилактические работы посредством общения с рабочим персоналом: выявление проблем, недопониманий между руководством и рабочими и поиск компромиссных решений данных вопросов.

4. Очень часто руководитель ждёт идеальных работников, который будет разбираться во всем, решать все вопросы сам и делать дополнительную работу. Но как показывает практика таких работников не бывает. А если работник и проявляет инициативу и смекалку, то ждёт от этого «неимоверной» отдачи. Для появления новых идей и определения инициативных работников руководству можно создать своего рода ящик с предложениями, куда работники будут кидать свои идеи по улучшению производства, опираясь на проблемы, с которыми они столкнулись в процессе работы. Самые лучшие из идей будут отбираться, и руководство будет стараться их реализовать. А авторы одобренных идей будут получать вознаграждения в виде премиальных выплат. Чтобы увеличить объемы работ можно поощрять персонал дополнительными выплатами за переработанные часы, при чем с процентами. Чем больше работник перевыполняет, тем больше он получает доплату за единицу.

5. Как правило руководство всегда получает большую заработную плату в отличии от работника. Это

проблема носит больше государственный характер. Для ее решения необходимо пересмотреть нормативные документы по начислению заработной платы внутри предприятия.

б. Постоянная текучка кадров так же является не мало важной проблемой сегодняшнего времени. Данная проблема может возникать из-за неправильного распределения труда персонала, несправедливого начисления заработной платы, а так же из-за нежелания брать на рабочие места молодых специалистов. На предприятии все должно быть честно. Каждый должен заниматься отведенным ему делом, при чем труд должен распределяться в равных пропорциях, для того чтобы не было ситуаций, когда один работник выполняет работу больше остальных, и при этом они получают одинаковую заработную плату. Так же не стоит лишать возможности устройства на работу молодых специалистов. Это постепенно будет повышать их профессиональные качества. [1]

За рубежом многие страны используют свою систему при руководстве персоналом. Так например в Японии нет распределения работников на категорий: высококвалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных. Считается, что работники при приеме на работу не имеют квалификации и повышают ее в процессе работы.

В США используется свой метод мотивации персонала, который активно изучается во всем мире. Именно в США развилась теория лизинга рабочего персонала, которая используется многими компаниями в этой стране. Так же в США принято ставить между руководством и рабочим персоналом систему общих целей, которые достигаются в результате качественной и эффективной работы.

Особенностью США является гибкая система оплаты труда. Работники имеют прямое участие в прибылях компании или в распределении доходов.

В Европе большое внимание уделяется совершенствованию организационных структур управления. Многие западноевропейские компании внедряют дивизионные, а также матричные структуры управления, которые ориентированный на работу с людьми, на человеческий ресурс производства и управления. [2]

Главная цель управления персоналом- создание рабочих условий и взаимоотношений внутри коллектива для более эффективного функционирования организации и получения максимального эффекта от рабочей деятельности.

Список использованных источников:

1. Актуальные проблемы управления персоналом организации. URL: <https://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom-organizacii.html> (дата обращения: 26.10.2019)
2. Особенности процесса управления персоналом за рубежом. URL: <http://8cent-emails.com/osobennosti-processa-upravlenija-personalom-za-rubezhom/> (дата обращения: 27.10.2019)