

Горелкин И.Э.

Научный руководитель: к.э.н., доцент О.А. Сычева

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: gorelkin-1996@mail.ru

Проблемы управления персоналом на предприятии (на примере магазина № 89 «Вязниковское райпо»)

В работах современных русских авторов рассмотрены проблемы управления персоналом. Различные аспекты содержания основ управления персоналом представлены в работах Т.Ю. Базарова, Т.В. Зайцевой, М.В. Ловчевой, В.М. Масловой, С.И. Сотниковой [1,2,3,4,5].

В настоящее время эффективное управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современной организации, поскольку эффективное управление на предприятии невозможно без четкого механизма оценки эффективности управления, позволяющего установить действительную ситуацию на предприятии, выявить слабые места и дать рекомендации для ее улучшения.

Правильно спроектированная система управления персоналом, учитывающая специфику работы организации и текущую экономическую ситуацию, считается одним из ключевых факторов, способствующих достижению поставленных организацией целей.

В большинстве случаев проблемы в управлении персоналом возникают из-за вины руководства (согласно статистике около 71 %). Всё это связано с тем, что руководители не всегда могут грамотно и хорошо руководить сотрудниками [3].

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией [1].

В современном подходе управление персоналом включает в себя: планирование потребности в квалифицированных сотрудниках; разработка программ профессиональной подготовки персонала и повышения их квалификации; мотивация (заработная плата, премии, льготы, продвижения по службе); аттестация сотрудников.

Необходимо отметить, что большое внимание в науке управления персоналом уделяется мотивации. Существуют теории мотивации, которые легли в основу образования разных способов мотивации. Так, например теория Ф. Герцберга гласит, что самыми лучшими методами мотивации на предприятии являются внешние условия труда и содержание труда. По теории Ф. Тейлора, работниками движут лишь инстинкты, стремление к удовлетворению потребностей физиологического уровня. Для более качественного управления должны присутствовать такие факторы: почасовая оплата; принуждение; определенные нормы выполненной работы; определенные правила, которые описывают порядок поставленных задач [4]. Таким образом, главное значение мотивации состоит в том, чтоб заинтересовать производственные действия работников организации, сориентировав его в успешном решении поставленных перед ним стратегических задач, другими словами, объединить материальную заинтересованность работников и стратегические задачи организации.

Наибольший эффект и наиболее высокое качество системы управления персоналом получают в том случае, когда используется вся система методов построения системы управления персоналом в комплексе. Это позволяет взглянуть на объект совершенствования со всех сторон, что помогает избежать просчетов.

Для того, чтобы оценить насколько эффективно руководство организации управляет персоналом необходимо подобрать один из современных подходов, который будет заключаться в том, что необходимо проанализировать результаты предприятия. Другой подход заключается в анализе сложности труда и трудового процесса. Следующий подход заключается в анализе мотивации персонала. Также необходимо определить, какой наблюдается в коллективе социальный и психологический климат [2].

Необходимо обратиться к совершенствованию системы управления персоналом предприятия. Но в любом случае, проблемы управления персоналом можно уменьшить предприняв конкретные меры.

Для эффективного осуществления совершенствования управления персоналом в магазине № 89 «Вязниковское райпо» можно предложить внедрение системы мотивации персонала путем введения премий и поощрений за высокие показатели работы, что приведет к увеличению исполнения плана продаж. У персонала появится стимул для выполнения добросовестной работы в запланируемый срок. Также следует внедрить систему повышения квалификации персонала и продвижение персонала по службе, что позволит повысить квалификацию персонала и повысить эффективность трудовых ресурсов.

Таким образом, зависимость успеха предприятия от его работников обуславливает необходимость совершенствования механизма эффективности управления персоналом, что является основой эффективного использования трудовых ресурсов организации [5].

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. - М.: Изд. Академия, 2013. - 224 с.
2. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 336 с.
3. Ловчева М.В., Галкина Е.Н., Гурова Е.В. Управление персоналом. Теория и практика. **Мир** - Москва, 2016. - **205** с.
4. Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2015. - 508 с.
5. Сотникова С. И. Управление персоналом: учебное пособие; РИОР, Инфра-М - М., 2016. - 328 с.