

© Ирина Вадимовна Ружицкая

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС

© Андрей Николаевич Наумов

ВРИП главы города Коврова Владимирской области

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ

Contemporary problems of the strategic personnel management

Аннотация: в статье определены некоторые проблемы стратегического управления персоналом на современном этапе, связанные с новыми подходами управления персоналом, необходимостью проведения эффективной кадровой политики, определением основных подходов к развитию человеческих ресурсов в организации и сферы их действия.

Abstract: The article identifies some of the problems of strategic personnel management at the current stage, related to new approaches to personnel management, the need to implement an effective personnel policy, the definition of the main approaches to the development of human resources in the organization, and the scope of their actions.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, стратегия развития, современные проблемы, основные подходы, кадровая политика.

Keywords: human resources, development strategy, contemporary problems, main approaches, human resources policy.

На современном этапе человеческий капитал является активом компании, который становится определяющим фактором эффективности, значение его стремительно возрастает.

В результате главенствующие ранее тенденции в практике управления профессиональными способностями людей, такие как архаичность и эмпиризм, постепенно стали уступать место новой тенденции, связанной с необходимостью формирования профессиональной культуры по отношению к человеку как к профессионалу [1].

Профессионализм в управлении – это важнейший социальный и культурный ресурс развития определенной системы управления, причем любого масштаба. Практическая реализация этого ресурса прямо зависит:

- от самосознания руководителей;
- от понимания важности социокультурного развития системы (началом чего и является профессиональное управление).

Именно от них зависит приращение интеллектуального капитала системы (как нематериального ресурса организации). Этот ресурс крайне важен и необходим для развития организации и конкурентного выживания в условиях быстро меняющейся внешней среды. В связи с этим роль кадровой работы постоянно возрастает, а кадровые руководители стали способны выполнять роль стратегов, предпринимателей, маркетологов и т. п. [2]

Роль кадрового и управленческого персонала организации как долгосрочного пассива в современной конкуренции актуальна и важна. Ресурсное обеспечение предпринимательства приобретает особую значимость для оценки возможностей бизнеса

и выработки стратегии перспективного развития. Важность этого направления проявляется в разработках деятельности, связанной с тем, чтобы весь персонал работал как единая система эффективного использования ресурсов, в том числе трудовых, смело вступающих в конкурентную среду.

Управление в социальных системах представляет собой не что иное, как управление людьми, объединенными в сообщества с различными интересами, и охватывает:

- 1) различные методы воздействия на людей;
- 2) комплекс инструментов воздействия на людей.

Эта область управления людьми предполагает проведение широкой кадровой работы, связанной со стратегическим управлением персоналом. Главными направлениями его являются:

- планирование и оценка человеческого капитала работника;
- управление интеллектуальной собственностью;
- оценка интеллектуального капитала организации в целом.

Значение человеческих ресурсов закреплено Министерством труда и социальной защиты РФ и устанавливает наряду с общими требованиями ещё и специфические требования, в том числе:

- знать и учитывать в работе специфику профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов;
- информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала;
- определение параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов;
- сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов;
- знать и использовать отраслевую специфику сквозных профессий.

Исходя из этого руководителю организации необходим помощник (HR-директор), который бы наравне с директором разделил ответственность за принятые решения и выработал стратегию управления предприятием, опираясь на имеющиеся человеческие ресурсы и их возможности. Тем самым работник кадровой службы должен приблизиться к руководству организацией и расширить свои полномочия до реализации стратегических планов организации.

Кроме того, развитие работы с персоналом предполагает наличие специалиста-лидера, обладающего специфическими характеристиками, такими как:

- быстрый поиск выходов из нестандартной ситуации, не всегда согласованной с руководителем;
- наличие постоянного позитива в отношениях со всеми категориями работников;
- создание кадровых резервов с учетом перспектив развития компании;
- активное участие в принятии решений по формированию фонда оплаты труда, выхода из кризисных ситуаций, а также иметь в запасе несколько инструментов выхода компании из затруднительных ситуаций и т.д.

В России специалисты данной категории только начинают появляться, в этом и состоят основные проблемы современного кадрового управления. Это в основном касается небольших организаций, в том числе находящихся в регионах.

Среди других проблем выделяют:

- важность претворения в жизнь норм Трудового кодекса РФ;
- важность ликвидации порожденной болезнью кадровой политики протекционизма;

- снятие сильных противоречий между работником и работодателем из-за условий и режима труда, уровня заработной платы и др.

В связи с этим особо ошутим дефицит специалистов в области управления персоналом для эффективной работы. Кадровые службы (или службы управления персоналом) часто не способны влиять на изменение кадровой культуры, ведение грамотной кадровой политики.

Кроме того, имеется новый вызов – вовлеченность, когда для работы требуется команда, формирующая мнения, настрой и идеи, их быстрое воплощение, поэтому управление вовлеченностью – это ещё один важный управленческий навык, который требуется равивать на современном этапе.

Другими важными напращениями в работе с персоналом являются:

- смешанное обучение, которое может представлять целую комплексную систему работы в проектах развития;

- защита сотрудников, что связано с обеспечением безопасности персональных данных, а также в плане безопасности здоровья, что также требует обучения людей;

- креативное мышление – организация мозговых штурмов с подключением к этому персонала, чтобы вовлекать его в принятие решения, а значит стимулировать вовлеченность;

- способность вовлекать персонал в действие и диалог, для этого быстро находить нужные контакты, включаться быстро в разговор, быстро адаптироваться.

В результате в компаниях нужны многопрофильные сотрудники, обладающие открытостью, доверительно выстраивающие отношения, а управлять ими должны руководители-лидеры, поскольку персонал воспринимает руководителя как человека, который может их поддержать, дать правильную обратную связь и, возможно, даже выровнять эмоции (в случае, если есть стресс или переживания).

Тем самым для руководителей (в том числе и кадровых служб) управленческие компетенции отходят на второй план, а на первый выходят навыки коммуникации и поддержки, умение проводить обсуждения, проблемные совещания и др., что указывает на наличие дефицита таких руководителей и работников.

Список литературы

1. Гузаиров В. Ш., Мотсеев В. В. Социальная политика современной России: учеб. пособие. – Белгород : Белгородский гос. технологический университет им. В. Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. – 517 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/28875.html>.

2. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов / пер. с англ. – М. : Эксмо, 2012. – 432 с.

3. Ружицкая И. В., Жилина Ж. А., Абдряшитова А. И. Современные проблемы стратегического управления персоналом: учеб. пособие. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2019. – 110 с.

4. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: www.iprbookshop.ru.

5. О кадровом менеджменте [Электронный ресурс] // Hrm.ru [Сайт]. URL: www.hrm.ru.

6. Кадровое дело [Электронный ресурс]. URL: www.kdelo.ru.

7. Программа подготовки управленческих кадров [Электронный ресурс]. URL: manager-komi.narod.ru.

8. Центр развития персонала Evolution [Электронный ресурс]. URL: www.zrp.spb.ru.