

**Келехсаев Виталий Джемалович**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

**Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами**

**Аннотация:** в статье дается понятие управления человеческими ресурсами, показана сущность, цели системы управления персоналом, охарактеризована система управления персоналом и определены условия обеспечения эффективной работы персонала.

**Ключевые слова:** менеджмент, система управления персоналом, задачи мотивации, психо-физиологический и мотивационный потенциал, стимулирование, интерес к труду.

Управление человеческими ресурсами (или HRM – от англ. human resources management) представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель HRM – обеспечить использование сотрудников компании, т. е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. Управление человеческими ресурсами основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т. е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

Сущность управления человеческими ресурсами – системное, планомерно организованное воздействие на процесс формирования, распределения, пе-

перераспределения рабочей силы на предприятии, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития работников.

Главные цели системы управления персоналом: обеспечение организации кадрами; организация их эффективного использования; создание условий для профессионального и социального развития персонала; эффективное использование личного потенциала каждого работника [4, с. 6].

Принцип эффективного использования личного потенциала каждого работника, лежащий в основе управления персоналом, на современном этапе реализуется по трем направлениям:

- создание необходимых условий для всестороннего развития личного потенциала работника;
- обеспечение условий для наиболее полного использования потенциала работников;
- постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств работников в соответствии со стратегией развития организации [3, с. 172].

Систему управления персоналом можно также определить как комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующего механизма управления, направленных на обеспечение постоянного повышения конкурентоспособности организации, обеспечения роста эффективности производительности труда, обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива [2, с. 296].

Определение потенциала управленческих работников – это подпроцесс фиксации изменения различных профессионально важных и личностных качеств персонала за определенный период времени.

Формирование банка данных по персоналу – это подпроцесс сбора, обработки, хранения и выборки необходимой информации по персоналу в электронном виде [1, с. 42].

Основной задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

Для обеспечения эффективной работы персонала необходимо создание атмосферы конструктивного сотрудничества, при котором каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей. Создание такой социально-психологической атмосферы является наиболее сложной задачей управления персоналом. Она решается на основе разработки систем мотивации, оценки результатов труда, выбора стиля управления соответствующего конкретной ситуации.

Из приведенной общей характеристики задач управления персоналом следует, что специалисты, решающие такие задачи должны учитывать комплекс экономических, психофизических, социальных, технических и правовых факторов. При относительной обособленности каждой из задач (расчет численность, установление ставок оплаты, аттестация персонала и т. д.) все они тесно взаимосвязаны. Учет этой взаимосвязи является одним из условий эффективной деятельности персонала предприятия.

Одной из основных проблем управления персоналом в современных организациях является проблема эффективной мотивации трудовой деятельности. В современном мире успех любой организации определяют человеческие ресурсы и качественные характеристики отношения сотрудников к ней. Мотивация труда – важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т. е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала и личностного (мотивационного) потенциала.

Для эффективного функционирования современной организации необходимо, чтобы было выполнено одно важное условие – обеспечено использование

каждого работника во всём многообразии проявления психо-физиологического и мотивационного потенциалов.

Основными задачами мотивации являются:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- применение различных форм признания заслуг;
- поднятие морального состояния через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

В исследованиях современных зарубежных менеджеров и отечественных учёных понятие мотивации и стимулирования идентичны и можно утверждать, что основная роль в деле стимулирования труда, а значит, в четком и бесперебойном функционировании мотивации, принадлежит определённым кадровым механизмам, которыми в совершенстве должен владеть руководитель.

Судя по общему кризису экономики на отечественных предприятиях эффективность работы с персоналом недостаточна. При командно-административном управлении работе с кадрами не уделялось должного внимания. В условиях рыночной экономики такой подход не оправдан и чреват тяжёлыми последствиями для предприятия.

Для российского менеджмента в настоящий момент остро встают проблемы неудовлетворенности работников условиями труда и, как следствие, – снижения эффективности производственного процесса. При поиске средств повышения уровня удовлетворенности трудом необходимо ориентироваться не столько на объективные показатели условий труда в организации, сколько на субъективные оценки уровня удовлетворенности качеством трудовой жизни самого персонала.

В настоящее время происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов. Процесс потери инте-

реса работника к труду, его пассивность являются причиной текучести кадров, отсутствия инициативы со стороны работников.

### Литература

1. Кибанов А.Я. Составляющие организационно-экономического механизма формирования системы управления персоналом организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. Т.4. № 34.
2. Коэн А.Р., Исаенко А.Н., Лисовский А. Курс МВА по менеджменту. М.: Альпина Паблишер, 2009.
3. Лукичева Л.И., Егорычева Е.В. Менеджмент организации: теория и практика: Учебник. М.: Омега-Л, 2011.
4. Родионова Е.В. Инновационный подход к управлению персоналом // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. № 5.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 1