

Корнеева Ольга Сергеевна
Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

**Проблемы формирования отношений с работниками в системе
управления человеческими ресурсами**

Аннотация. В статье показана значимость управления человеческими ресурсами, проблемы формирования отношений в коллективе, решение которых позволит повысить эффективность управления кадрами и работы организации в целом.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, система управления человеческими ресурсами, социальное партнерство, коллективный договор, способность к саморазвитию организации.

Руководители большинства отечественных организаций все большее внимание концентрируют на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как улучшение такой важнейшей составляющей управления предприятием, как людских ресурсов, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе внутреннего управления.

Значимость управления человеческими ресурсами заключается в следующем.

–во-первых, управление человеческими ресурсами напрямую влияет на капитализацию (стоимость) компании. Растет доля нематериальных активов (бренд, интеллектуальный потенциал, кадровая политика) в общей сумме активов организации;

–во-вторых, управление человеческими ресурсами как наиболее важная «внутренняя компетенция» организации является одним из факторов, которые обеспечивают лидерство в конкурентной борьбе, так как выдвигается в ряд

важных конкурентных преимуществ организации, является гарантией ее успеха и выживания в условиях усиления конкуренции;

–в-третьих, управление персоналом позволяет компаниям перейти от числа успешно работающих в ряд ведущих в определенном сегменте рынка.

Работа с кадрами является одним из важнейших направлений организационного управления. Люди являются самым важным ресурсом любой организации. Они создают новые продукты, накопления и использования финансовых ресурсов, контроль качества. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Их способности и инициатива бесконечны, в то время как другие ресурсы ограничены [1].

Управление человеческими ресурсами можно рассматривать с разных точек зрения:

–в качестве системы разработки и реализации взаимосвязанных, тщательно продуманных решений по поводу регулирования трудовых отношений и занятости на уровне организации;

–как направление управленческой деятельности, в котором человеческий компонент (или персонал) организация рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, фактор эффективности и роста, средство достижения стратегических целей.

Социально-трудовые отношения – это взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и группами в процессах, и обусловлены трудовой деятельностью. Трудовые отношения появляются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации. К ним относятся: организация и эффективность труда; трудоустройство-увольнение сотрудников; оценки, условия и заработная плата, пенсионные вопросы; вопросы кадровой политики организации и др. [2].

Организация управления, функциональные элементы системы трудовых отношений работают в настоящее время в новом режиме на принципах

децентрализации, гибкости, независимости. Это приводит к изменению характера отношений между всеми субъектами управления. Сейчас они находятся в основном в режиме координации деятельности между органами исполнительной власти, образовательных учреждений, предприятий и работников, а не субординации (подчинения), как это было раньше.

В этих условиях регулирование вопросов управления и регулирования развития человеческого потенциала на основе социального партнерства, выходит на первый план. Работодатели и работники с участием органов исполнительной власти приступили к освоению новых социальных ролей и соответствующих им функций. Среди новых функций работодателя могут быть выделены: выбор системы оплаты труда; решение проблем неполной занятости; установка на рациональное использование и развитие работников; оценка их профессиональной деятельности и качества работы.

Для работников новыми функциями являются понимание взаимосвязи между количеством работы и оплатой труда, отношение к профессиональному росту и трудовой мобильности.

Все это позволяет перейти от административно-командного стиля руководства к партнерским отношениям, ориентированным на разрешение конфликтов путем договора.

Инструментами социального партнерства на уровне предприятия являются трудовые соглашения (контракты) и коллективные договоры. Работники и специалисты, в которых нуждаются работодатели, имеют возможность при заключении трудового договора (контракта) указать условия, способствующие их закреплению в коллективе, дальнейшему профессиональному росту [3].

Коллективный договор-это реальный способ согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений:

–работодатель, который хочет иметь сотрудников в необходимом количестве с высоким уровнем мастерства, своевременно и в нужном месте,

максимально стремится снизить затраты на привлечение новых сотрудников и повышение их мотивации;

–сотрудники, заинтересованы в гарантии сохранения рабочего места, смягчению трудностей, возникших в связи с сокращением штата или перевода на другую должность; в обеспечении надлежащего и своевременного заработка, возможности продвижения по службе.

Согласования интересов сторон, являющихся формально равными субъектами, могут возникать только по взаимной инициативе при включении в коллективные договора (локальные акты) конкретных мероприятий, обучение персонала, повышение их квалификации, организацию переподготовки работников в случае сокращения рабочих мест (количество), оплату получения конкурентоспособной профессии в учебном заведении; выделение кредитов для сотрудников и их детей, и т. д.

Таким образом, образование, высокая квалификация становятся в условиях сложившейся безработицы фундаментальной гарантией востребованности на рынке труда.

Однако, в настоящее время в системе профессионального образования имеет ряд проблем: отсутствие системности и стратегической направленности; сворачивание отраслевых и внутрифирменных систем повышения квалификации и переподготовки специалистов и рабочих; неравномерная подготовка и распределения молодых специалистов и рабочих.

Если не изменить ситуацию, то продолжат рост негативные процессы из-за некомпетентности сотрудников. Поэтому, следует стремиться создавать гибкую саморегулируемую систему обучения, переобучения, переподготовки. В ее основу закладывается овладение современными формами взаимодействия органов исполнительной власти, руководителей образовательных учреждений и работодателей.

На наш взгляд, такое взаимодействие должно основываться на социальном партнерстве, взаимной выгоде. Существует следующие направления деятельности: заключение долгосрочных соглашений о

сотрудничестве и взаимных обязательствах, разработка региональных программ и законодательства; развитие инновационных учебных центров и учреждений, как коммерческих, так и государственных; информированность руководителей предприятий и обучения персонала о новых вызовах и требованиях в области управления человеческими ресурсами.

Таким образом, проблема управления человеческими ресурсами является инновационной по своему содержанию и может быть решена только на основе взаимного согласия и в сотрудничестве с социальными партнерами – органами исполнительной власти региона, работодателей и работников, что сделает трудовой процесс динамически устойчивым, в организацию – способной к саморазвитию.

Литература

1. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: Монография / Под ред. Л.В. Свиридовой, В.В. Романова. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2011.

2. Тимофеев А.В. Управление социально-трудовыми отношениями в организации // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. №11-12.

3. Мишин А.К. Формирование отношений социального партнерства в сфере управления человеческими ресурсами: социологический анализ проблемы развития. Барнаул: Алтай, 2013.

4. Золотова И., Зуев А. Мониторинг формирования социально-трудовых отношений // ОНС. 2012. № 5.