

Проблемы эффективного управления персоналом в организации

Решетарь Яна Владимировна

Российский государственный гуманитарный университет

Студент

Аннотация

В исследуемой статье рассматриваются проблемные вопросы в управлении персоналом на современном этапе. Цели. Изучение проблем эффективного управления персоналом в организации с применением статистических данных и социологического исследования. Методология. В процессе исследования управления персоналом в организации были использованы теоретические и эмпирические методы анализа.

Ключевые слова: управление персоналом, юридические лица, индивидуальные предприниматели, мотивация, трудоустройство.

Problems of effective personnel management in the organization

Reshetar Yana Vladimirovna

Russian State University for the Humanities

Student

Abstract

The article under study deals with problematic issues in personnel management at the present stage. Goals. Studying the problems of effective personnel management in an organization using statistical data and sociological research. Methodology. In the process of researching personnel management in an organization, theoretical and empirical methods of analysis were used.

Keywords: personnel management, legal entities, individual entrepreneurs, motivation, employment.

Для того чтобы исследовать более детально институт управления персоналом, в первую очередь, стоит обратить внимание на данные ежемесячных статистических данных относительно общего числа зарегистрированных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Так, по данным Федеральной налоговой службы на 1 марта 2022 года общее количество зарегистрированных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей всего составило 6 885 442, из них юридических лиц – 3 236 499 и индивидуальных предпринимателей – 3 684 943. Рассмотрим общие показатели по округам Российской Федерации (рисунок 1-2) [4].

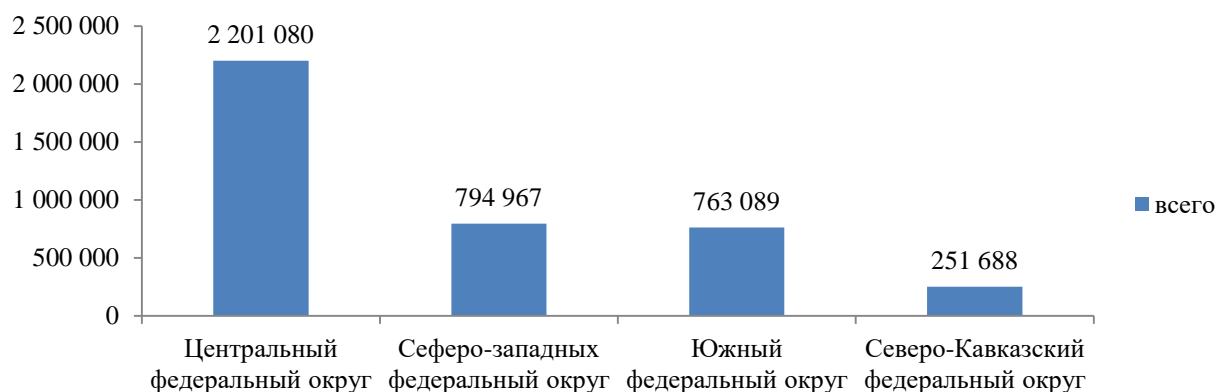


Рисунок 1 – Количество зарегистрированных юридических лиц и ИП в округах Российской Федерации на 1 марта 2022 год

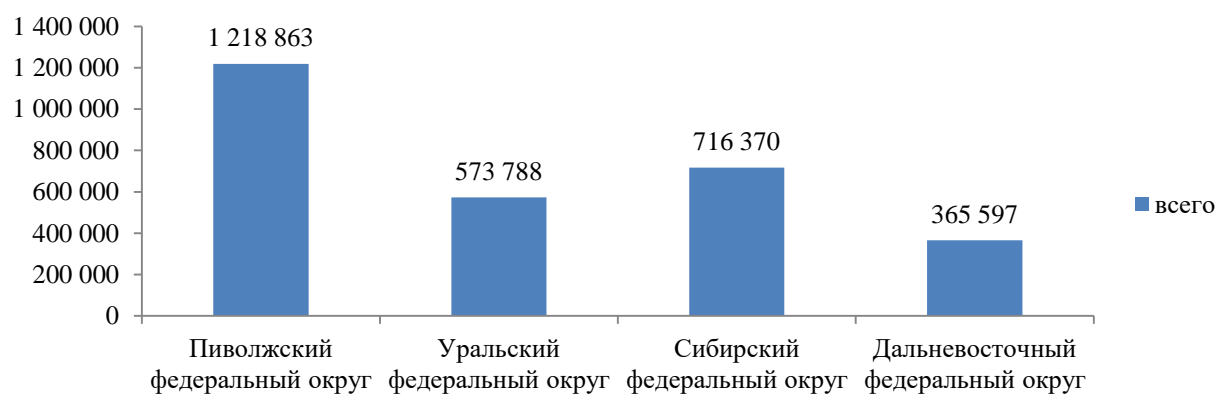


Рисунок 2 – Количество зарегистрированных юридических лиц и ИП в округах Российской Федерации на 1 марта 2022 год

Все вышеперечисленные данные актуализируют выбранную тему, поскольку на сегодняшний день зафиксировано достаточно большое число действующих организаций, неотъемлемую часть в которых составляет управление персоналом.

От того, насколько эффективно выстроена система управления персоналом в организации, зависит как прибыльность, так и в целом авторитет и благоприятное развитие организации на рынке.

Сегодняшняя экономическая система подвергается достаточно быстрым изменениям, поэтому при функционировании организации важно не только грамотно «идти на встречу» таким изменениям, но и постоянно готовить сотрудников к таким изменениям.

Так, А.А. Литвинюк в своем новейшем учебном пособии по управлению персоналом указывает на то, что «персонал приводит в движение все остальные объекты управления и во многом определяет количество реализованных товаров и качество торгового обслуживания»

населения. Следовательно, персоналу принадлежит главная роль в управляемой подсистеме организации» [2].

При исследовании данной темы можно выделить две, наиболее серьезные и актуальные проблемы в развитии управлением персоналом:

- неквалифицированный рабочий состав;
- низкая мотивационная система.

Разберемся с первой проблемой – неквалифицированный рабочий состав. На сегодня остается острой проблема трудоустройства молодых сотрудников. Зачастую случается так, что человек, закончивший ступень высшего образования и желающий трудоустроиться на работу по профессии, попросту не может этого сделать в силу отсутствия у него опыта или же низкой зарплаты. Поэтому он устраивается туда, где у него нет достаточных знаний, и как следствие, приходится учиться все с нуля.

Для примера, интернет-сайт для поиска и размещения вакансий «hh» ежегодно подводит итоги рынка труда молодых специалистов.

Так, по сравнению с 1 полугодием 2020 года количество вакансий на 1 полугодие 2021 года, подходящих соискателям без опыта, увеличилось на 138%, а доля резюме выросла на 25%. Также, конкурс молодых специалистов при трудоустройстве в 1 полугодии 2021 года составил 12 человек на одно место [3].

Как результат – в организации пребывают молодые сотрудники без опыта работы по определенной специальности, работа которых соответствует низким показателям и влияет на общую «успеваемость» организации.

Вторая проблема – низкая мотивационная система. Сотрудники той или иной организации, осуществляя свои административные обязанности, зачастую делают это неохотно, ссылаясь на то, что «зачем мне перерабатывать или выполнять какие-либо задания свыше нормы, если я не получаю за это вознаграждение?».

Если рассматривать различные бюджетные организации, то у них система повышения финансовой мотивации ограничена в силу зависимости от ресурсов, но они всегда имеют в запасе собственный «мотивационный пакет» в виде предоставления различных социальных услуг, ежегодных премий, что позволяет достигать высокого рабочего уровня у сотрудников с низкой заработной платой, но с высокой социальной защитой, чего не скажешь про другие внебюджетные организации.

Поскольку человек – это главное звено в системе управления любой организации, то она в свою очередь должна предоставлять как материальные, так и нематериальные поощрения сотрудников для наибольшей вовлеченности в работу.

Работодатели в системе управления должны быть наиболее открыты к своему персоналу, знать об их увлечениях и потребностях, чтобы подобрать наиболее эффективные методы мотивации сотрудников.

Мнение складывается к тому, что при разработке системы мотивации материальные (финансовые) потребности человека должны уходить на второстепенный план, поскольку финансовые поощрения могут закрыть

лишь нижние потребности человека, если брать в расчет знаменитую пирамиду потребностей А. Маслоу (рисунок 3) [1].



Рисунок 3 – Пирамида потребностей А. Маслоу

Практически всегда работодатели считают, что мотивацию к повышенной работе сотрудника можно получить только путем финансового поощрения, но если следовать системе потребностей А. Маслоу, то при организации работы необходимо учитывать другие человеческие потребности, например, в уважении и почитании и сочетать их с другими видами мотивации.

Одной из полезных вещей в системе управления персоналом может стать регулярное (полугодовое или ежемесячное) анкетирование сотрудников в отношении удовлетворенности условиями труда, а также об общем настроении и жизненных планах сотрудника.

Для более точной проработанности проблемы мною был проведен социологический опрос среди сотрудников среднего предприятия. Для опроса было выбрано анкетирование через систему «Google формула», в которой был отмечен ряд обязательных для ответа вопросов. В опросе приняли участие 52 респондентов.

Вопрос: Ваша должность?

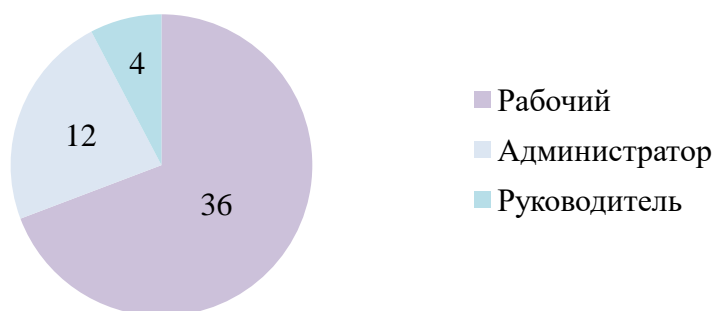


Рисунок 4 – Вопрос на определение должности сотрудника

Так, исходя из представленного рисунка, наибольший процент в организации составляют рабочие (36 человек).

Вопрос: Какая из представленных систем мотивации вам ближе?

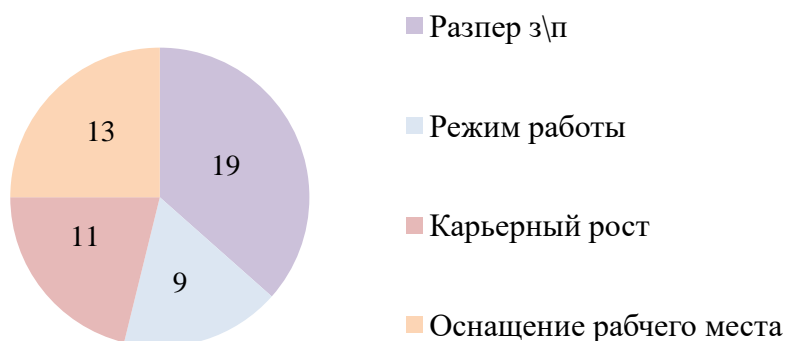


Рисунок 5 – Вопрос определения наилучшей мотивационной системы

Представленный выше опрос показывает, что большинство респондентов уже желают увеличения заработной платы (19 человек) и также 13 человек желают оснащение рабочего места.

Таким образом, сотрудников организации интересует не только возможность финансового поощрения, но и также возможность нематериальных благ.

Таким образом, представленный анализ позволил выделить действительные существующие проблемы управления персоналом в организации. Для решения вопроса мотивационной системы сотрудников необходимо учитывать факторы не только материального поощрения, но также и нематериального. Для этого необходимо максимально прислушиваться к сотрудникам, понимать их увлечения и интересы, потому что человек – это главный фактор в успешном функционировании организации.

Библиографический список

1. Красноярцев Г.В., Кравец Е.В. Проблемы мотивации сотрудников в России // Научный лидер. 2021. № 15 (17). URL: <https://scilead.ru/article/405-problemi-motivatsii-sotrudnikov-v-rossii> (дата обращения: 30.04.2022).
2. Литвинюк А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2022.
3. Рынок труда молодых специалистов на 1 полугодие 2021 года: официальный сайт «hh». URL: <https://khabarovsk.hh.ru/article/28904> (дата обращения: 30.04.2022).
4. Федеральная налоговая служба: официальный сайт. URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn77/> (дата обращения: 30.04.2022).