

Автор: Давыдова Е.В.

Источник: материалы 6 международной научно-теоретической конференции молодых ученых и студентов «Актуальные проблемы экономического и социального развития производственной сферы». – Донецк: «Донецкий национальный технический университет», 2009. – С. 172-175

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФИРМЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В современных условиях факт, что людские ресурсы играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные ресурсы, что работа с персоналом – одна из основных функций управления и предпринимательской политики фирмы не вызывает сомнений. Изменения в содержании труда и утверждение принципа социального диалога между работодателями и наемными работниками привели к существенным изменениям в организации работы с персоналом, в том числе и в ее планировании. Особенную актуальность проблема приобрела в сложившихся на сегодня экономических условиях.

Всеми этими проблемами многие годы занимались Л. Тропко, А.Тихонова, В. Ганич, И.Олейник. Большое количество публикаций по проблемам планирования персонала на предприятиях принадлежит специалистам в этой области, среди которых Б.Кириченко, Ю.Мальшева, Л.Сорокин, С. Ланской и другие. Однако до настоящего времени далеко не все научно обоснованные методы используются на отечественных предприятиях, в результате чего возникает необходимость изучения зарубежного и отечественного опыта планирования персонала с целью выработки адаптированных к сложившимся условиям эффективных методов работы в данной области.

Цель статьи – обоснование основных направлений совершенствования методов управления персоналом в современных условиях на основании анализа зарубежного опыта.

В экономически развитых странах накоплен богатый опыт работы с персоналом. Он охватывает многие вопросы менеджмента, управления персоналом и ряд других. Методы этой работы постоянно претерпевают

существенные изменения. Так, если в 50-60 гг. работа с персоналом в основном сводилась к организации найма и достижению договоренности об оплате труда, то к концу 60-х гг. появились идеи о создании такой системы работы с персоналом, которая обеспечивала бы экономическую эффективность. Новая система работы с персоналом предусматривала разработку нескольких вариантов работы и выбор наилучшего из них, при этом учитывалась роль доверительных отношений между сторонами в достижении объективности и справедливости.

В 80-х гг. зарубежные специалисты по кадровой работе обратили внимание на то, что в результате заорганизованности стала исчезать гибкость в работе с людьми. Тогда появились новые требования: на первом месте должен быть человек, необходимо заинтересовать его участвовать в менеджменте. В 90-е гг. в работе с персоналом стали уделять особое внимание таким вопросам, как экология, эволюция семьи, положение женщин в обществе, гуманизация труда, расширение мер по охране труда и социальное страхование [1]. Опыт показал, что, учитывая эти факторы, можно существенно влиять на организацию работы с персоналом. При этом большое значение придается повышению квалификации персонала на предприятии, роли профсоюзов, которые стали более конструктивно участвовать в решении проблем развития персонала и в выборе форм социальной поддержки.

Вместе с тем зарубежный опыт не может быть использован в чистом виде вследствие необходимости адаптации к отечественным условиям. Кроме того, возникшие общеэкономические проблемы негативно влияют на процессы кадрового планирования. В современных условиях проблемы кадрового планирования обусловлены:

- трудностью процесса планирования кадров, в связи со сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов и т. д. [2];

- двойственностью системы экономических целей в кадровой политике: данные при кадровом планировании носят преимущественно качественный характер.

Таким образом, внедрение мер, направленных на создание у работника чувства удовлетворенности трудом и профессией, ощущения безопасности и

стабильности, в современных условиях являются чрезвычайно важными, но наиболее трудно экономически доказуемыми, вследствие чего носят второстепенный характер для большинства отечественных работодателей. Сложившаяся ситуация требует разработки мероприятий позволяющих решить следующие проблемы:

- уменьшить конфликтность и улучшить микроклимат в коллективе;
- улучшить взаимоотношения между работодателем и наемными работниками;
- создать благоприятный имидж фирмы.

Решение данных проблем возможно при создании и реализации мер, направленных на создание социальных услуг для работников, что в свою очередь требует наличия на предприятии эффективной системы планирования. При планировании работы с персоналом учитывается возможность карьерного продвижения работников. Использование зарубежного опыта и создание на его базе научно обоснованных методов планирования персонала на отечественных предприятиях позволит повысить эффективность работы не только кадровой службы, но и всего предприятия в целом.

Литература:

1. Чушкин А.А. Опыт планирования персонала фирмы // Развитие бизнеса, личности, успеха. – 2008. – №9. – С. 44-46.
2. Богданов В.С. Как разрешить конфликт в коллективе // Бизнес-психология. – 2007. – №6. – С. 21-23.