

Секция «Актуальные проблемы управления персоналом в России»

Замкнутый круг «нежелание – невозможность».

Научный руководитель – Воробьев Евгений Борисович

Шилина Елизавета Юрьевна

Студент (бакалавр)

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия

E-mail: rowe1997@yandex.ru

Исторически в России сложился директивный подход к управлению персоналом. Особенно ярко это проявилось во времена СССР, когда «сверху» спускались планы, реализовать которые было необходимо в заданных объемах и сроках. В таких случаях не нужно было продумывать какую-либо стратегию, так как высшее руководство определяло вектор развития не только организации в целом, но и каждого сотрудника по-отдельности.

Однако нынешнее положение дел отличается от советских времен. Надо ли говорить, что прогресс не стоит на месте, и в области управления персоналом также произошли неизбежные изменения. Все больше организаций, в том числе и государственного сектора, переходят к новейшим технологиям управления. Во всяком случае, подобные попытки перехода к smart-техникам, hr-менеджменту проводятся как в частном, так и в государственном секторе. В первом случае явно наблюдается положительная динамика: персонал осознает, что необходимо развиваться самостоятельно, проявлять инициативу, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда, поэтому руководители только предоставляют возможности и всячески поддерживают своих сотрудников. Но в государственных учреждениях данные технологии развиваются невероятно медленно. Работники не могут привыкнуть к тому, что времена директив и «пятилеток» остались в прошлом.

Из этого вытекает главная проблема управления персоналом, которую можно назвать стержнем: отсутствует единая система работы с кадрами, прежде всего система научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников [1].

Чем же это вызвано? Все дело в том, что как бы ученые не ставили во главу угла принципы демократии, мотивации, обратной связи на предприятии, на практике руководители не могут отойти от авторитарной, а иногда и тоталитарной формы управления персоналом. Начальник может быть сколь угодно разносторонне обучен современным методикам, он может следовать западным тенденциям, однако до тех пор, пока сами подчиненные не поймут и не осознают свою новую роль, новый функционал, новую миссию - ничего не изменится [2].

Таким образом, любая организация, будь то частный или же государственный сектор попадает в замкнутый круг: подчиненные упорно ожидают указаний «сверху», так как до сих пор считается, что инициатива наказуема, но фактически требуют от руководителя высокой оценки их профессиональной деятельности, а также прибавок к заработной плате и иных материальных и нематериальных поощрений. В свою очередь, руководители желают увидеть активность и целеустремленность своих работников, новых идей и творческого подхода, а когда их желания не находят отдачи, начинают применять санкционные меры, чтобы хоть как-то заставить подчиненных активизироваться.

Необходимо принимать такие меры, которые смогут сформировать у членов коллектива новые социальные позиции, основанные на понимании собственной роли в каждой конкретной организации [3]. В таком случае, в штате любого предприятия, независимо от формы собственности и направления деятельности, должны находиться квалифицированные психологи, которые помогут в период адаптации подстроиться под стиль управления

персоналом новоприбывшим работникам, которые не пришли к осознанию того, что помимо стандартных операций им необходимо генерировать новые идеи, участвовать в жизни организации, а также в планировании и исполнении многочисленных проектов.

В заключение, можно сказать о том, что в современном мире человек ценится не только как трудновосполнимый трудовой ресурс, но и личность, со своими убеждениями, целями и желаниями. Спешное слияние устремлений организации и каждого ее сотрудника, осознание себя как важной части огромного механизма каждым человеком - залог успеха и процветания не только отдельного предприятия, но и страны и общества в целом.

Источники и литература

- 1) Богатырева М. Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // Сборники конференций НИЦ Социосфера scholar Выпуск № 57-1 / 2013.
- 2) «Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов», <http://www.innoros.ru/innovaciivkadrah/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom>.
- 3) Управление персоналом в современной России, <http://hr-portal.ru/article/upravlenie-personalom-v-sovremennoy-rossii>.