

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Сорокина А.В., студент 5 курса экономического факультета
Научный руководитель – Кондратьев П.Н.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Великолукская ГСХА**

***Ключевые слова:** управление персоналом, кадровая политика, текучесть, подбор кадров, адаптация, мотивация.*

Трудовые ресурсы выступают важнейшим фактором, определяющим успех работы организации. В этой связи для её эффективной работы особое значение приобретает грамотно спроектированная система управления персоналом. В статье рассматриваются основные проблемы в области управления персоналом и даются рекомендации по разработке кадровой политики организации.

В настоящее время многие российские организации сталкиваются с большим количеством проблем в области управления человеческими ресурсами. Для любой организации текучесть кадров является нежелательным явлением. Особенно болезненным выступает уход старых, проверенных временем сотрудников по вине руководителя или из-за интриг и конфликта в коллективе.

Как отмечает электронный журнал «HR-мудрость», в 2020 году основными причинами текучести кадров являлись несоответствие оплаты труда фактической нагрузке и требованиям, предъявляемым к работнику, отсутствие возможностей профессионального и карьерного роста для сотрудников [1]. Проведенный нами опрос студентов-выпускников и молодых специалистов, недавно получивших диплом, также показывает, что добровольная текучесть зачастую обусловлена низким уровнем заработной платы в организации. Однако, среди иных причин респонденты называли: плохие отношения с коллегами, отсутствие общего языка с руководителем, неинтересная работа, высокий уровень стресса на рабочем месте, неудобный график работы.

Среди актуальных проблем управления персоналом несомненно является недостаток высококвалифицированных специалистов. Это может быть вызвано как общим дефицитом специалистов на рынке труда, так и специфическими требованиями, которые предъявляет организация к своему персоналу. Работодатели не берут на работу выпускника ВУЗа, поскольку уровень его квалификации не соответствует требованиям выполняемой работы, имеющихся теоретических знаний у молодого специалиста недостаточно, практические навыки минимальны, при этом затрачивать свои средства на его переобучение работодатель не готов или не желает. Приведенный нами пример подчеркивает наличие другой проблемы – непонимание работодателем важности инвестиций в человеческий капитал. Несмотря на то что обучение сотрудников требует значительных финансовых и временных средств, оно имеет исключительно долгосрочные последствия, связанные с повышением трудового потенциала организации в целом и отдельно взятого работника.

Удержание ключевых сотрудников, сохранение талантливых и опытных работников также является серьезной проблемой, требующей от организаций постоянного внимания и разработку соответствующих стратегий [2]. На наш взгляд, эффективная кадровая стратегия должна включать следующие элементы:

1. Создание привлекательной рабочей среды: обеспечение комфортных условий работы, повышающих работоспособность сотрудников и уровень их удовлетворенности (удобные рабочие места, современное оборудование); обеспечение физического и психологического комфорта сотрудников с соблюдением правил безопасности; предоставление сотрудникам возможности работать над интересными и значимыми для них и для организации проектами, дополнительно развивающими профессиональные навыки; создание системы командной работы, способствующей сотрудничеству и взаимодействию между членами трудового коллектива и др.

2. Использование различных методов поиска кандидатов на вакантные места. На наш взгляд, в условиях дефицита высококвалифицированных кадров и нестабильности на рынке труда перспективной технологией должен стать прелиминаринг –

трудоустройство лучших выпускников ВУЗов, проходивших на базе организации практику или стажировку [2].

3. Поддержание баланса между работой и личной жизнью: установление гибкого графика работы; предоставление возможности удаленной работы; помощь в решении семейных проблем и др.

4. Применение различных инструментов управления адаптацией, в числе которых наставничество, метод усложняющихся заданий, баддинг. Разработка такой программы адаптации, которая позволила бы не только эффективно ввести новичка в работу, но и сформировать у него мотивацию, погрузить в корпоративную жизнь, обеспечить соответствие между личными и корпоративными ценностями и др.

5. Справедливая оценка, признание и вознаграждение работников. Именно справедливая, понятная и привлекательная система оплаты труда является одним из ключевых факторов, который привлекает и удерживает персонал в организации. Крайне важно всегда выражать признание и благодарность своим сотрудникам за их работу и достигнутые результаты. Поддержка может быть выражена и в виде конструктивной обратной связи, например, оказании помощи в решении возникающих проблем.

6. Предоставление возможности для профессионального развития (построение карьерной стратегии для каждого сотрудника, организация тренингов, семинаров, внутренних программ обучения и стажировки, позволяющих расширить свои знания, умения и навыки).

7. Создание позитивного имиджа компании. Не менее важную роль в удержании персонала играет положительный имидж организации как работодателя. Важно активно управлять своей репутацией и имиджем, продвигать организацию на рынке труда на фоне конкурентов и демонстрировать преимущества работы в ней.

Проблема поиска и удержания персонала требует системного и целенаправленного подхода. Важно постоянно анализировать применяемые стратегии и повышать их эффективность, чтобы привлекать новых, развивать и удерживать лучших сотрудников в организации.

Библиографический список:

1. Топ-5 причин текучести кадров // HR-мудрость [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrmag.ru/blog/567>
2. 14 действенных стратегий для удержания сотрудников в 2021 году // Интересные статьи и новости для HR и рекрутеров : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hurma.work>
3. Кондратьев, П. Н. Поиск персонала как функция управления человеческими ресурсами / П. Н. Кондратьев. // Актуальные проблемы интенсивного развития в АПК: материалы международной научно-практической конференции. – Великие Луки: РИО ВГСХА, 2023. – С. 72-75.

THE CURRENT PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Sorokina A.V.

Scientific supervisor – Kondratiev P.N.

Velikolukskaya State Agricultural Academy

Keywords: *personnel management, personnel policy, turnover, recruitment, adaptation, motivation.*

Staff is the most important factor determining the success of the company's work. In this regard, a competently designed system of personnel management is necessary for the efficient operation of the company. The article considers the main problems in personnel management and gives recommendations for the matters of a personnel policy.