

Пономаренко А.С.
ассистент кафедры менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»

Сидорова М.К.
студентка 3-го курса направления подготовки «Менеджмент»
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»
г. Алчевск, ЛНР

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

В тезисах рассмотрены наиболее часто встречающиеся проблемы кадрового обеспечения организации

Ключевые слова: кадры, деловые качества, карьерный рост, корпоративная культура.

Постановка проблемы. При отборе кадров любая организация сталкивается с существенными проблемами. Возникают они по разным причинам и зависят как от внешних (социальные, политические, демографические) так и от внутренних факторов (кадровая политика организации).

Анализ последних исследований и публикаций. Научно-методологическую базу при написании тезисов составили работы ведущих отечественных и зарубежных ученых, исследующих вопросы кадрового обеспечения организаций. Это Бритченко Г. И., Кибанова В. А., Магура М. И., Новиков В. Н., Щекин Г. В., М. Армстронг, Д. Бодди, Р. Дафт, П. Друкер. Исследование материалов разных ученых позволило сделать обзор и анализ проблем кадрового обеспечения.

Изложение основного материала. Многочисленные проблемы кадрового обеспечения можно сгруппировать в несколько основных блоков.

Первый блок проблем — это недостаточная квалификация персонала. Рабочие часто не могут справиться с проблемами, которые ставит руководство, особенно во время кризиса. На это сказывается отсутствие профильного образования и опыта. Отсутствуют профессиональные знания, навыки и умения. Знание компьютерных технологий и иностранных языков остается низким. Недостаточно сформированы необходимые личностные и деловые качества: способности к эффективному общению, ответственность и независимость в принятии решений, организаторские способности и т. д.

Депрофессионализация работников особенно ярко выступает на фоне старения кадрового состава, например, в медицинских учреждениях. Наиболее дееспособные кадры уходят в частное предпринимательство.

Система подготовки кадров требует модернизации, привлечения к преподавательской работе действующих профессионалов-практиков.

Необходим пересмотр образовательных стандартов и создание условий для развития конкуренции на рынке образовательных услуг для работников различных сфер.

Утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение работников, и ставившие барьеры на пути злоупотреблений, коррупции и произвола.

Вторая распространенная проблема — это проблема корпоративной культуры. Ценности и стандарты сотрудников часто несовместимы с концепцией эффективной работы. Сегодня в крупных обществах сформировалась клановая культура, а не бюрократическая или какая-либо другая культура, характерная для развитых стран. Руководство некоторых компаний уже превратилось в некую касту с жесткими негласными правилами и традициями. Изоляция и клан серьезно противятся любым переменам.

Выход на работу новых сотрудников и рост по карьерной лестнице в большей степени зависят не только от профессионального уровня и деловых качеств, но и от личного отношения к ним руководителя организации.

Необходимые изменения требуют элементов проектно-предпринимательской культуры, главными ценностями которой являются независимое достижение целей и вознаграждение в соответствии с полученными результатами.

Третий блок проблем связан с привлекательностью работодателя на рынке труда. Сильно недооценивается труд многих профессий. Он явно недооценен среди квалифицированных специалистов по сравнению с должностями в бизнес-структурах. Небольшая разница в оплате труда таких профессий, как школьный учитель и медицинский работник, мало способствует повышению эффективности их служебной деятельности.

Неудовлетворенность вознаграждением возникает:

из-за отсутствия четких и прозрачных принципов между результатами работы и вознаграждением;

из-за небольшого разрыва в оплате труда между редкими высококвалифицированными (ключевыми) и легко заменяемыми (рядовыми) специалистами;

из-за задержки выплат.

Отток квалифицированных кадров связан с их востребованностью в более успешных организациях и отсутствием эффективных механизмов их удержания.

Социально-психологическая напряженность возникает из-за отсутствия видения перспектив развития организации, боязни возможного сокращения.

Профессиональный состав сотрудников «непривлекательных» профессий ухудшается из-за низкой средней заработной платы и их значительной дифференциации. Растет нехватка кадров в возрасте до 45 лет с опытом работы в современных условиях. При этом падает престиж некоторых профессий.

Вывод. Все рассмотренные проблемы тесно связаны между собой и не могут быть решены самостоятельно. Реформа кадровых ресурсов должна происходить в рамках концепции устойчивого развития и не должна состоять

из одноэтапных кардинальных изменений. Последовательность и преемственность — вот принципы современной реформы кадровой политики.

Список использованной литературы

1. Коул Джеральд, Управление персоналом в современных организациях / [перевод с англ. Н. Г. Владимирова] / Джеральд Коул. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмнту / И. К. Макарова. – М.: Дело, 2007. –232 с.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. / Е. В. Маслов – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.