

*Редька Д. А.*  
*студент 4-го курса,*  
*Бецан Д. О.*  
*ст. преп.*

*Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск, ЛНР, Россия*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И РАЗРАБОТКА ПУТЕЙ ИХ РЕШЕНИЯ**

Эффективное руководство командой становится ключевым звеном в механизме любой современной организации. Для того чтобы получить максимальную отдачу от работников, в организации должна быть разработана и реализована рациональная система управления персоналом. В тоже время современный динамичный мир предлагает множество испытаний и трудностей: от стремительного прогресса в области технологий до глобальных демографических сдвигов и неуклонного процесса глобализации, все это ставит перед руководителями организаций целый спектр задач и открывает перед ними простор для развития.

Тема управления персоналом остается крайне актуальной в современном бизнес-мире, где организации стремятся оптимизировать процессы и создать условия для эффективной работы своих сотрудников. Проблемы в управлении персоналом исследовали такие ученые как Е. В. Слепцова, С. С. Трофименко, П. Д. Рогачев, О. О. Кондаков, А. Я. Кибанов, В. М. Мишин. Кроме того, в условиях быстро меняющейся экономической и технологической среды, вопросы управления персоналом становятся еще более важными для успешного функционирования организаций.

Персонал — это совокупность работников, занятых в организации, обеспечивающих ее функционирование и достижение поставленных целей. Работники могут занимать различные должности и выполнять разнообразные функции в зависимости от специфики организации [1]. Под управлением персоналом понимают комплекс стратегических и оперативных действий, направленных на организацию и управление рабочей силой в организации с целью достижения ее целей и задач. Управление персоналом включает в себя процессы подбора, развития, мотивации, удержания и увольнения сотрудников, а также разработку политики и практик, способствующих оптимальному использованию человеческого потенциала в рамках организации [3].

Проблема управления квалифицированными специалистами в условиях быстро меняющегося рынка труда и жесткой конкуренции становится все более острой. Создание мотивирующей и поддерживающей среды для сотрудников приобретает ключевое значение в успешном управлении персоналом. Кроме того, эффективное управление конфликтами и разрешение проблем в коллективе становятся неотъемлемой частью современного бизнеса в свете разнообразия и динамики современных рабочих групп. В таблице 1 приведены ключевые на сегодняшний день проблемы управления персоналом и возможные пути их решения.

Таблица 1 — Проблемы управления персоналом и пути их решения [2]

Проблема	Сущность	Пути решения
1. Поиск и привлечение талантливых специалистов	В условиях растущей конкуренции на рынке труда и меняющихся ожиданий со стороны потенциальных кандидатов организации сталкиваются с дефицитом высококвалифицированных специалистов, необходимых для успешной деятельности.	Использование современных методов поиска и привлечения кандидатов, таких как: – активное использование профессиональных социальных сетей; – создание привлекательного бренда работодателя; – улучшение процесса отбора; – привлечение внимания к преимуществам работы в организации; – разработка новых стратегий привлечения перспективных сотрудников.

Продолжение таблицы 1

Проблема	Сущность	Пути решения
2. Адаптация и обучение сотрудников	Для многих организаций характерно наличие ограниченных ресурсов, включая финансовые и временные, что затрудняет эффективную адаптацию и обучение персонала. Диверсификация индивидуальных характеристик сотрудников, таких как уровень опыта, образование и мотивация, может приводить к различным потребностям в обучении. Проблема адаптации новых сотрудников на предприятии может возникать из-за недостаточной ясности в ожиданиях и ролях, отсутствия корпоративной культуры предприятия и недостаточной поддержки со стороны руководства.	Решение указанных проблем может быть достигнуто за счет: – разработки для каждого сотрудника индивидуального учебного плана, учитывающего их уникальные потребности и способности; – внедрения инновационных технологий, таких как электронное обучение и мобильные приложения для обучения; – внедрение системы поощрений и вознаграждений, а также механизмов обратной связи.
3. Оценка и мотивация персонала	Отсутствие четкой системы оценки сотрудников может вызвать недопонимание их значимости для компании, что приведет к уменьшению их мотивации и преданности работе. Отсутствие эффективных механизмов стимулирования сотрудников может негативно сказаться на их производительности и преданности организации.	Для решения проблем оценки и мотивации предлагается: – использование ключевых показателей производительности (KPI); – проведение регулярных обзоров работы сотрудников для обеспечения объективной оценки и обратной связи; – внедрение специальных программ поощрения, инвестирования в обучение и развитие персонала; – формирование корпоративной культуры, способствующей мотивации и повышению производительности.
4. Удержание ценных сотрудников	Проблема удержания ценных сотрудников включает в себя: – недостаточное вознаграждение; – отсутствие карьерного роста; – недостаточная мотивация и признание; – не развития корпоративная культура или ее отсутствие; – неудовлетворительные условия труда.	Для того чтобы удержать ценных сотрудников на предприятии, важно создать благоприятную рабочую атмосферу и предоставить разнообразные стимулы: предоставление конкурентоспособной заработной платы, возможностей для профессионального развития, гибкого графика работы, вознаграждения за достижения и участия в процессе принятия решений, а также обеспечения комфортных условий труда.

Ключевое исследование и разработка методов решения проблем в управлении персоналом представляют собой динамичный процесс, который требует постоянного внимания и адаптации к изменяющимся условиям. Внедрение предложенных рекомендаций поможет организациям достичь более эффективного и сбалансированного управления человеческими ресурсами, что в свою очередь способствует достижению поставленных целей и укреплению позиций на рынке.

Изучив проблемы управления персоналом и пути их решения, приведенные в таблице 1, можно выделить перспективы развития управления персоналом, которые отражены на рисунке 1.

Важно акцентировать внимание на адаптации к меняющейся рабочей среде, используя современные технологии, гибкие методы управления и инвестиции в развитие персонала. Изучение лучших практик свидетельствует о том, что организации, эффективно применяющие эти подходы, способны достичь более эффективного управления персоналом и улучшения бизнес-результатов.

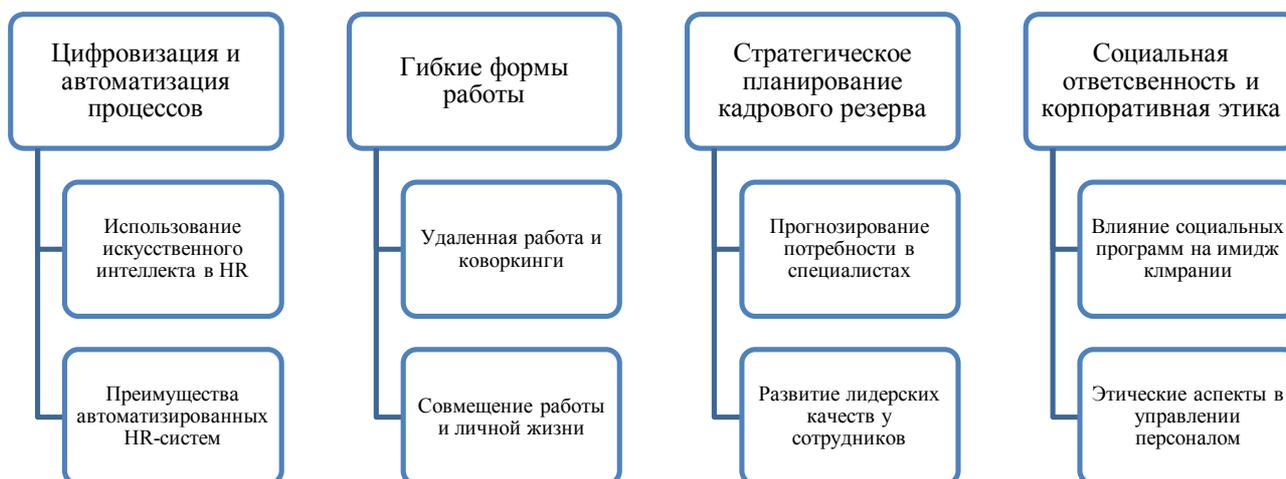


Рисунок 1 — Перспективы развития управления персоналом

Проведенное исследование показывает сложность выявленных проблем в управлении персоналом и необходимость разработки путей их решения. Специалисты по управлению персоналом должны быть готовы к постоянным изменениям, инновациям и поиску сбалансированных решений, учитывая как современные проблемы, так и перспективы развития управления персоналом.

#### Список источников

1. Попазова О. А., Молодкова Э. Б. Управление персоналом организации : учебник. СПб. : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. 267 с. URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38061760> (дата обращения: 23.12.2023). EDN VDSLPL
2. Чеботарь Е. Ю. Проблемы управления персоналом в современных организациях // Молодой ученый. 2021. № 45 (387). С. 174–177. URL: <https://moluch.ru/archive/387/85126/> (дата обращения: 25.12.2023).
3. Кузнецов Д. А. Управление персоналом организации: его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения // Лидерство и менеджмент. 2016. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-organizatsii-ego-suschnost-osnovnye-problemy-i-novye-podhody-ih-resheniya> (дата обращения: 25.12.2023).