

Озеров Аркадий Дмитриевич

**КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ СЛУЖБЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ****Аннотация:**

В современной экономической жизни большую актуальность приобретает проблема развития службы управления персоналом в условиях глобализации экономики. Кадровые службы на данном этапе своего развития не в состоянии обеспечить оптимальные условия для высокопроизводительной работы иностранных специалистов, увеличивая давление на фонд заработной платы организации. Новизна темы заключается в конкретной классификации проблем преобразования кадровых служб и их решений.

Ключевые слова:

глобализация, преобразование кадровой службы, внедрение новых методов управления и оценки, развитие информационных технологий, комплексное решение.

Ozerov Arkadiy Dmitrievich

**KEY PROBLEMS OF DEVELOPMENT
OF THE RUSSIAN MODEL OF
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT****Summary:**

In the modern economic life the problem of human resources management development is becoming ever more relevant in terms of economic globalization. Currently the HR management cannot provide the optimum conditions for high-performance work of foreign professionals, thus, increasing the pressure on the payroll budget of the company. The scientific relevance of the research consists in the specific classification of the problems of HR management transformation and their solution.

Keywords:

globalization, transformation of HR, introduction of new methods of management and evaluation, development of information technology, complex solution.

В настоящее время российские организации уделяют недостаточное внимание такому важному структурному подразделению, как служба управления персоналом. Это обусловлено особенностями кадровых служб при плановой экономике СССР, главная из которых заключается в том, что выполняли они преимущественно регистрационную функцию – ведение кадрового делопроизводства.

Следует выделить основные проблемы, сдерживающие преобразование российских кадровых служб.

Во-первых, проблемы методологического характера. Отсутствие наработанных методов, инструментов, алгоритмов и приемов управления персоналом приводит к тому, что в настоящее время предпринимается огромное количество попыток внедрить европейскую и американскую методику в российский менеджмент. В связи с этим быстрыми темпами происходит проникновение в управление такой системы оценивания эффективности труда, как метод KPI или метод ключевых показателей. Применение этой методики становится приоритетной задачей для каждой кадровой службы и может стать решением обозначенной проблемы, так как определение этих показателей основывается на стратегических и тактических задачах фирмы [1, с. 5].

Во-вторых, важнейшей проблемой является недостаточная квалификация кадровых менеджеров. Особенность российских организаций заключается в том, что зачастую в кадровых службах работают практики, не получившие специального образования, люди, которые недостаточно компетентны в решении теоретических вопросов. Разрешение этой проблемы заключается в качественном подборе и отборе персонала, а также в своевременном повышении его квалификации.

Третьей проблемой является нежелание руководителей делегировать свои полномочия в управлении человеческими ресурсами. Руководство многих организаций видит задачи службы управления персоналом только в ведении кадрового делопроизводства, а также найме и расстановке персонала. Опыт зарубежных стран показывает, что служба управления персоналом гораздо эффективней функционирует в том случае, когда объединяет в себе не только регистрационную функцию, но и организационную, и аналитическую, и стратегическую. В этом случае, служба управления персоналом становится мощным инструментом регулирования человеческих ресурсов организации. Решением этой проблемы может стать пересмотр руководством организаций избранных им стратегии и тактики [2, с. 12].

Еще одной важной проблемой является проблема непринятия работниками ничего нового. Борьба с этим явлением приобрела в России массовый характер. Тем не менее эта проблема должна быть решена. Методом ее устранения может быть плавное, планомерное, поступательное преобразование, в течение которого работник успеет адаптироваться к новым условиям и не заметит резких изменений.

Проблемой на пути преобразования кадровых служб является стремление работодателя максимально использовать работника, невзирая на его потребности и степень удовлетворенности трудом. Решением этой проблемы может послужить изменение точки зрения на нее – отталкиваясь от потребностей и удовлетворенности работников можно максимизировать их производительность, а значит, и прибыль организации [3].

Немаловажную роль в развитии службы управления персоналом играет развитие технических средств. Для полноценного, логичного развития кадровых служб необходимо их обеспечение современными техническими средствами, позволяющими быстро и эффективно оценивать текущую деятельность человеческих ресурсов, а также моделировать развитие ситуации и прогнозировать изменения. Выполнение этого условия позволит качественно влиять на показатели эффективности трудовой деятельности. Решение этой проблемы заключается в своевременном обновлении программно-технических средств на предприятии и проведении соответствующего обучения персонала [4, с. 35].

В заключение следует отметить важность решения перечисленных проблем. Решение одной из перечисленных проблем не даст мощного толчка для развития кадровых служб – необходим комплексный подход к их решению. Это позволит современным организациям повысить эффективность использования человеческих ресурсов, перераспределит нагрузку с линейных менеджеров, а также даст возможность принимать наиболее верные стратегические решения не только в области кадровой политики, но и в области развития всей организации.

Ссылки:

1. Клочков А.К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М., 2010. 160 с.
2. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом : учебно-методический комплекс. М., 2008. 200 с.
3. Строителева Т.Г., Вукович Г.Г. Формирование эффективной кадровой политики в корпоративном секторе промышленности России // Саарбрюккен, 2012
4. Кулыгина И.А., Каширин Н.А., Пименов Д.Ю. Управление персоналом : учеб. пособие. Изд. 2-е, испр. Челябинск, 2007. 107 с.

References:

1. Klotchkov, AK 2010, *KPI and motivation. The complete collection of practical tools*, Moscow, p. 160.
2. Ivanova-Shvets, LN, Korsakova, AA & Tarasova, SL 2008, *Personnel management: training complex*, Moscow, p. 200.
3. Stroiteleva, TG & Vukovich, GG 2012, 'Formation of an effective personnel policy in the corporate sector of industry in Russia', *Saarbruecken*.
4. Kulygina, IA, Kashyirin, NA & Pimenov, DY 2007, *Human Resource Management: manual*, Chelyabinsk, p. 107 .