

*Кириллов А.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

*Авласевич Д.В., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

*Дмитриев Н.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

*Бачинский А.Г. магистрант
1 курс, Институт машиностроения,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

*Kirillov AA, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*

*Avlasevich DV, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*

*Dmitriev NA, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*

Bachinsky A.G. undergraduate

*1 year, Institute of Mechanical Engineering,
Togliatti State University,
Tolyatti (Russia)*

БУДУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные виды управления человеческими ресурсами. показаны задачи, которые необходимо решить компании для осуществления подбора рабочего персонала. Рассмотрены основные проблемы управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовой потенциал, организация, модель управления.

Future Human Resource Management Issues.

Abstract: this article discusses the main types of human resource management. The tasks that the company needs to solve for the selection of working personnel are shown. The main problems of human resource management are considered.

Key words: human resources, labor potential, organization, management model.

Многонациональные компании работают в жесткой конкурентной среде, а менеджеры по персоналу постоянно сталкиваются с проблемами бизнеса из-за развития технологий с использованием Интернета и извержения мировой экономики.

Предполагается, что компании столкнутся со многими серьезными кадровыми проблемами. Человеческий ресурс сталкивается с серьезной проблемой в будущем для развития и удержания способных сотрудников.

Специалисты по кадрам сталкиваются с вероятными проблемами в управлении рабочей силой, например, талант и лидерство становятся даже более скудными ресурсами, чем в более ранней организационной среде,

рабочая сила в среднем стареет. Все больше компаний становятся организациями по всему миру, поскольку они пытаются нанимать за границу, объединять различные культуры и сохранять внешний талант.

Эмоциональное здоровье сотрудников более важно, чем когда-либо прежде, и это может быть постоянной проблемой для менеджеров по персоналу. Дни пребывания в одной компании прошли, мобильность - новая норма. При этом сотрудники постепенно делают выбор работы, исходя из семейных соображений и желания жить вне работы. Задачи управления талантами, улучшения развития лидерства и управления балансом между работой и личной жизнью считаются основными будущими проблемами для отдела кадров. [4]

Еще одной ключевой задачей на будущее является ожидание перемен. Он включает в себя управление демографией, управление изменениями и культурными преобразованиями, а также управление глобализацией.

Другая будущая задача для менеджеров по персоналу в глобальных компаниях - это поддержка Организации. Эта категория состоит в том, чтобы стать обучающейся организацией и преобразовать HR в стратегического партнера. [4]

В настоящее время менеджеры по персоналу используют веб-сайты социальных сетей, для подбора наиболее подходящих кандидатов в различные отделы организации для повышения производительности и получения денежной выгоды. Это большая проблема для профессионалов. Отдел кадров должен будет использовать социальные сети в интересах организации на чрезвычайно конкурентном рынке вакансий как для кандидатов, так и для компаний по найму. [3]

Специалисты по подбору персонала должны быть готовы нанять подходящих кандидатов перед конкурентом, а это может означать начало

обсуждения еще до подачи заявки кандидатом. Участники социальных сетей часто устанавливают свои профили в настройках личных данных, поэтому персоналу отдела кадров необходимо тщательно изучить инструменты социальных сетей и поисковые системы в Интернете, чтобы найти необходимую им информацию.

Глобализация по-прежнему является серьезной проблемой для кадрового персонала, чтобы сохранить хорошие позиции на рынке. Интернет открыл рынок труда, расширив кадровый резерв практически во всех уголках мира. Сегодня специалисты по подбору персонала нанимают кандидатов из разных стран, которые говорят на разных языках и практикуют обычаи, которые могут отличаться от местных сотрудников компании. Это приводит к изменениям в обычной кадровой политике, поскольку персонал должен учитывать такие проблемы, как культурная и этническая чувствительность. [1] Сотрудники отдела кадров должны внимательно относиться к различиям в заработной плате между местными сотрудниками и их коллегами в других странах.

Политическая и правовая среда наций очень изменчива, поэтому изменения в политических партиях и правилах создают новые законы, а специалисты по персоналу должны соблюдать все законы при ведении бизнеса. [2] Руководители отделов кадров и производственных отношений обязаны полностью изучить последствия этих изменений и внести необходимые изменения в организацию, чтобы можно было использовать человеческие ресурсы.

Ещё одной серьезной проблемой для менеджеров по персоналу в будущем является текучесть кадров. Это будет оставаться проблемой HR. Обычно видно, что работники меняют свои должности после четырех-пяти лет пребывания в должности, чтобы улучшить свою карьеру. Поэтому сохранение таланта становится следующим важным моментом для специалистов по персоналу.

Многие ведущие компании предлагают пакет с высокой заработной платой, шикарные офисы и обширные пакеты льгот, что затрудняет набор и удержание хорошего персонала для малых предприятий, которые часто пытаются просто заплатить арендную плату за свои офисы. [4] Предоставление учебной среды и новых возможностей в организации может помочь сохранить сотрудников, потому что сотрудники приобретают опыт, даже когда они становятся более конкурентоспособными.

Кадровые ресурсы также имеют проблемы с обеспечением благоприятных условий труда для работников в связи с ростом цен. Создание рабочей среды, которая повышает моральный дух сотрудников и повышает производительность, по-прежнему будет проблемой для менеджеров по персоналу. [1] Рост бизнеса прямо пропорционален вкладу сотрудников и выполнению задач на работе. Чтобы создать среду, которая повышает самооценку сотрудника и способствует высокой производительности сотрудников, специалисты по персоналу должны быть полностью вовлечены в бизнес и должны осознавать, какую команду необходимо изменить или улучшить, а также требуют дополнительного обучения и наставничества.

Постоянной проблемой для специалистов по персоналу является непрерывность бизнеса организации, и известно, что бизнес не должен зависеть от конкретного человека, потеря талантливых членов команды может оказать неблагоприятное влияние на моральный дух сотрудников. Сотрудники могут столкнуться с трудностями при принятии замены основного персонала из внешних источников, и неожиданная смена может привести к перебоям в работе и кризисам в работе с клиентами. Чтобы пережить эти внезапные изменения и предотвратить проблемы с корректировкой, HR должен быть активным в планировании преемственности. Сотрудники отдела кадров должны распознавать, ухаживать, предоставлять информацию и добавлять рабочие обязанности к основному персоналу. [3]

Подводя итог, можно сказать, что будущие проблемы, связанные с человеческими ресурсами, продолжаются из-за изменения демографической ситуации и разнообразия рабочей силы, конкуренции в международной среде, технологических изменений, устранения разрыва в навыках сотрудников, развития обучения на протяжении всей жизни человеческого капитала и организационного обучения, а также достижения социальной цели через организацию.

Список используемой литературы:

1. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012.
2. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М. : Инфра-М, 2005.
3. Управление человеческими ресурсами: теоретический и прикладной аспекты : сб. науч. тр. / редкол. : М. А. Винокуров [и др.]. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009.
4. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения / Н. В. Кузнецова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009.