

Е.С. Максимова
магистрант 1 курса
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
В.С. Глашкина
студент 4 курса
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: в данной статье рассматривается управление человеческими ресурсами и влияние данного фактора на эффективность компаний. Подчеркивается, что чрезвычайно сложно завоевать лояльность персонала в организации, чтобы они направили свои силы и энергию на цели компании.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, эффективность, персонал, управление персоналом, управление людьми.

E.S. Maksimova
1st year undergraduate
FGBOU VO "Togliatti State University"
V.S. Glashkin
4th year student
FGBOU VO "Togliatti State University"

Human resource management

Abstract: this article discusses human resource management and the impact of this factor on the efficiency of companies. It is emphasized that it is extremely difficult to win the loyalty of the personnel in the organization so that they direct their strength and energy towards the goals of the company.

Key words: human resource management, efficiency, personnel, personnel management, people management.

В течение продолжительного времени бизнес-кластер тратил миллионы на то, чтобы сделать сотрудников продуктивными, лояльными и мотивированными.

Во-первых, ученые, чьи умы открылись благодаря ранним экспериментам, возглавили движение за эффективное управление людьми. Теперь его возвращают нетерпеливые консультанты и усердные штатные эксперты. Директоров по персоналу считают «новыми корпоративными героями». Полки библиотек переполнены книгами по управлению персоналом, и каждый год появляются сотни новых. Предпринимается огромное количество задокументированных попыток улучшить качество трудовой жизни. [1]

Последовательные волны развития программ и решений проблем людей разрушали промышленность. В некотором отчаянии менеджеры неуклонно вкладывали средства в обучение супервайзеров, организационное поведение, межличностное поведение, Т-группы, обучение чувствительности, опросы сотрудников, повышение квалификации, гибкие льготы и расширенные дополнительные льготы — большие пенсии, субсидированное страхование, больше отпусков, более короткие дни. рабочие дни, четырехдневные недели и готовые пакеты коммуникаций — и теперь компании пытаются возродить «трудовую этику» с отделами кадров. Управление человеческими ресурсами кажется в основном благими намерениями или предотвращением объединения в профсоюзы. Плохое управление рабочей силой наносит ущерб уровню жизни. Это делает компании неконкурентоспособными.

Крупные компании, по-видимому, превратили свою рабочую силу в конкурентоспособные активы. И, конечно, скромный прогресс произошел почти везде. По большей части, потогонные мастерские остались в прошлом. Рабочие места лучше освещены и вентилируются и, как правило, безопаснее, чем раньше. Атмосфера на работе менее формальная, а принятие решений более активное. Менеджеры лучше осведомлены о чувствах и отношениях и предъявляют меньше требований к сотрудникам. Кадровые работники более профессиональны, все больше компаний имеют четко установленные процедуры рассмотрения жалоб. [3]

Многие действия были правильными, именно социальные факторы, такие как «упадок трудовой этики», «новая порода» и «новая социология», подрывают усилия руководства. Как бы то ни было, в большинстве компаний результаты просвещенного управления людьми — это просто больше комфорта, больше расслабления, больше свободы от давления, больше безопасности, больше преимуществ и более высокая оплата, а не повышение производительности и лояльности.

Большинство менеджеров убеждены в важности человеческих ресурсов. Все менеджеры говорят: «Люди — наш главный актив». Но они также сообщают: «Мы не знаем, как их мотивировать». «Людьми становится все труднее управлять». «Отделы кадров не дают нам того руководства, в котором мы нуждаемся». «Мы просто держимся там, пытаюсь справиться».

[2]

Руководителям было трудно управлять человеческими ресурсами по четырем причинам:

— Добиться искреннего сотрудничества, энергии и самоотверженности от большого количества сотрудников сложно, поэтому менеджеры часто нереалистичны в своих надеждах.

— Представления об управлении большим количеством людей часто доносят до менеджеров противоречивые сообщения.

— Сохраняются критические проблемы в корпоративном управлении персоналом.

— Некоторые предположения руководства относительно УЧР подрывают усилия многих менеджеров, какими бы благими намерениями они ни руководствовались. [1]

Завоевать лояльность персонала сложно. Цели корпорации носят долгосрочный и общий характер — прибыль и рост. Но сотрудники обычно сосредотачиваются на краткосрочных перспективах, чтобы удовлетворить свои потребности в заработной плате, условиях труда, справедливом обращении и продвижении по службе.

Эффективные отношения между отдельными лицами и компаниями основываются на доверии сотрудников к тому, что цели взаимосвязаны. Но для развития доверия часто требуется преодолеть многолетний неудачный опыт и убежденность многих сотрудников в том, что компании эксплуатируют людей. Из каждых 100 сотрудников 5 или 10 будут разочарованы или обожжены каким-либо опытом, связанным с работой, который, возможно, находится вне контроля компании. Их последующее отчуждение может подорвать усилия менеджеров и кадровиков по созданию морального духа.

Учитывая, что работа в социальной, промышленной сфере требует от людей отказа от многих свобод и что группы, действующие коллективно, используют эту потерю свободы для достижения своих сиюминутных интересов, то, что рабочая сила ничем не занимается, не должно вызывать удивления. [3]

Растущие проблемы с достижением «качественного уровня» набора сотрудников сделали эту стратегию управления человеческими ресурсами, когда она успешно реализована, уникальным динамичным конкурентным оружием. Но как никогда важно набирать и развивать группу высококлассных сотрудников, поскольку компании с качественным персоналом «трудно догнать».

Таким образом, планирование человеческих ресурсов может выступать в качестве катализатора и рабочего механизма для ускорения создания эффективной рабочей силы. Там, где это достигается, люди полны энергии и приверженности и становятся самым мощным, фундаментальным корпоративным конкурентным ресурсом из всех.

Необходимо подбирать эффективные способы и методы воздействия в вопросах управления человеческими ресурсами, чтобы данный ресурс приносил максимальную пользу компании.

Список литературы

1. *Казначевская Г. Б. Основы экономической теории. Учебное пособие. М.: Феникс. 2020. 384 с.*
2. *Овчаренко Н. А. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебник для бакалавров. М.: Дашков и Ко. 2020. 162 с.*
3. *Пичугин В. Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие. – М.: Прометей. 2020. 144 с.*