

Магистрант Карабаева М.С., к.э.н. Джапарова К.К.

Кокшетауский университет им. Ш.Уалиханова, г. Кокшетау

Роль менеджмента человеческих ресурсов на современном предприятии

Современное предприятие больше не может полагаться только на материально-техническое оснащение, ведь научные достижения уравняли доступ к производственным технологиям. Тут-то на первую роль и выходит менеджмент, ведь персонал является главной ценностью обновленной парадигмы предпринимательства. В этом контексте современная концепция человеческих ресурсов не может быть сведена к простой административной функции. Сегодня ни одно предприятие не обходится без кадровой политики, регулирующей механизмы повышения эффективности сотрудников.

Факторы, влияющие на состояние человеческих ресурсов, включают, помимо знаний, опыта, навыков и способностей сотрудников, их творческий потенциал, способность создавать и внедрять инновации, гибкость, адаптируемость, командную работу, мотивацию и удовлетворенность рабочей деятельностью. [1]

Согласно исследованиям, проведенным Price Waterhouse Coopers (PwC), наиболее распространенными проблемами, которые возникают в области менеджмента человеческих ресурсов, являются: 48% управление изменениями, 35% лидерские установки и 27% измерение эффективности сотрудников.

Одни проблемы зачастую служат поводом возникновения новых, а их разрешение приводит к затрате и без того дефицитных времени и ресурсов. Например, наем нового сотрудника всегда риск, ведь ошибка чревата последствиями, а иметь высококвалифицированного специалиста значит столкнуться со сложностью его удержания.

Подобрать критерии для оценки эффективности, которые бы точно отражали существующие недочеты и подчеркивали качества, емкий и сложный процесс. Обратная связь важна для улучшения производительности. Но многие предприятия игнорируют данный фактор из ошибочной уверенности, что простой передачи информации от вышестоящих работников к нижестоящим будет достаточно. Из-за плохой осведомленности и слаборазвитой системы коммуникаций, сложно составить положение, в котором оценка эффективности корректно определяет те аспекты, которые необходимо улучшить.

Изменение культуры предприятий и отход от иерархической системы управления зависит не только от внесения изменений в структуру, но также от динамичности процедур по созданию климата, в котором учитывается обмен мнениями и идеями.

Аналитика позволяет лучше формулировать стратегию, так чтобы узнать мнение сотрудников можно проводить опросы, которые дадут понимание ситуации и предпринять действия по улучшению микроклимата предприятия. Согласно данным, предоставленным Socialcast и Gallup:

- 69% сотрудников признаются, что работали бы усерднее, если бы точно знали, что их усилия окупятся.
- Рабочие коллективы с высокой вовлеченностью на 21% прибыльнее.
- В наиболее сплоченных предприятиях текучесть кадров ниже на 59%.

Еще одна проблема из области менеджмента человеческих ресурсов – это удержание кадров. Allegis Group и Work Institute приводят следующую статистику:

- 83% работодателей считают, что привлечение и удержание ценных кадров – одна из самых больших проблем при приеме на работу.
- 32% работников уволились из-за отсутствия профессионального роста на текущем месте. 12% из-за отсутствия времени на личную жизнь. 18% не

устраивало руководство. 19% считают, что их труд плохо оплачивается. Еще 19% назвали рабочую среду некомфортной.

Для удержания кадров важен хороший имидж предприятия, работать на который нужно с самого начала, т.е. уже с собеседования о приеме на работу и далее на всех рабочих процессах от адаптации до самого выхода сотрудника. Glassdoor, LinkedIn, Deloitte и Harvard Business Review поделились интересными наблюдениями:

- 83% соискателей ищут дополнительную информацию о предприятии перед подачей заявления на открытую вакансию.
- 80% соискателей признаются, что неприятное впечатление, оставленное во время собеседование, может полностью изменить их мнение о предприятии, даже если они хорошо о нем отзывались прежде. LinkedIn отмечает, что 87% из опрошенных считают, что положительный опыт может повлиять в лучшую сторону.
- 75% соискателей считают, что имидж работодателя оказывает влияние на процесс привлечения кадров.
- Только 22% специалистов по менеджменту человеческих ресурсов считают, что им удалось оставить хорошее впечатление о предприятии на первом собеседовании.
- Дурная репутация усложняет найм новых сотрудников на 10%.

Улучшить имидж поможет забота о своих сотрудниках, продуманная система адаптации, хорошие условия труда, достойная заработная плата и предложения по карьерному росту. В последнее время, все больше сотрудников чувствуют профессиональную нереализованность. Некоторые статистические данные Deloitte и Glassdoor подтверждают это:

- Только 7% менеджеров обеспокоились разработкой карьерных планов сотрудников.

- 63% сотрудников считают, что их профессиональные навыки не развиваются.
- 80% сотрудников хотят от работы вызовов, решать новые задачи.

Статистика свидетельствует, что кадровая политика способна оказать существенное влияние на имидж предприятия. Важность менеджмента человеческих ресурсов заключается в необходимости оперативно реагировать на изменения.

Современный менеджмент ориентирован на управление персоналом, в контексте сотрудников, как конкурентного преимущества предприятия по повышению эффективности и результативности в целом.

Цели менеджмента человеческих ресурсов должны способствовать улучшенной производительности предприятия в связи со стратегией, обеспечению благополучия сотрудников и четкое объяснение задач, которые необходимо выполнить. [2]

Сегодня существует бесчисленное множество предприятий и чтобы выделяться на фоне других работодателей, нужно продвигать инструменты коммуникации и внутренней интеграции, создавать условия для карьерного роста, развивать свои кадры, адекватно оценивать их эффективность, улучшить внутренний климат, воспитывать в сотрудниках чувство приверженности к корпоративным идеалам.

Литература:

1. Геммерлинг В. А. Система факторов развития человеческих ресурсов предприятия //Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2019. – №. 4. – С. 58-67.
2. Завьялова Е., Латуха М. Управление развитием человеческих ресурсов. – Litres, 2018.