

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Давыденко Т.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

Актуальность исследуемых проблем обоснована необходимостью дальнейшего совершенствования технологии управления потенциалом человеческих ресурсов в соответствии требованиями новой экономики, ориентированной на инновационно-интеллектуальный тип развития. Изменяющиеся условия экономической деятельности требуют перехода на качественно новый уровень управления человеческими ресурсами.

Это предполагает: ориентацию на стратегический характер деятельности по управлению персоналом и решение HR-задач с учетом состояния и динамики внешней среды; интеграцию сферы планирования человеческих ресурсов со стратегическими целями компании; трансформацию организационной стратегии в стратегию развития управления человеческими ресурсами; интеграцию традиционных кадровых функций в единую кадровую программу, увязанную со стратегией бизнеса; использование профессиональных специалистов по управлению персоналом и специализированных профессиональных HR-служб. Новая система HR-менеджмента предполагает также сильную и адаптивную корпоративную культуру. Однако ни одно из перечисленных направлений корректировки HR - менеджмента в отечественных организациях пока не отличается ни высокой эффективностью, ни активной переориентацией на управление человеческими ресурсами.

Практически не развита система адаптации к рынку труда, как к внешнему, так и к внутреннему. Вне сферы внимания остаются индивидуальное планирование карьеры, подготовка и переподготовка персонала, стимулирование профессионального роста и ротации кадров. Слабо используются новые системы оплаты, построенные на принципах всестороннего учета персонального вклада (в том числе и самими работниками) и уровня профессиональной компетентности (реальные знания, умения и навыки). Затраты на подготовку и переподготовку персонала для многих руководителей выступают как статья экономии. Крайне низок уровень участия отдельных работников в разработке и принятии управленческих решений, практика делегирования полномочий подчиненным применяется лишь эпизодически. С низкой эффективностью функционирует система, обеспечивающая вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации внутри организации.

Все это свидетельствует о том, что переход к управлению человеческими ресурсами находится пока в зачаточном состоянии и связан с решением многих проблем в области практического менеджмента. Для любой компании, стремящейся упрочить свои позиции на глобальных рынках в XXI веке, - это важнейшее условие успешного предпринимательства.