

## ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Канавцева А.С.

Научный руководитель – старший преподаватель Новикова С.И.

*Сибирский федеральный университет*

Умение подбирать персонал, сформировать команду - это те краеугольные камни, на которых спотыкаются многие компании, и каждая решает ее по-своему. Проблема кадров - одна из важнейших в работе компании, поскольку бизнес творят люди. В чем же заключаются основные кадровые вопросы, и каковы наилучшие пути их решения?

Итак, обозначим основные кадровые проблемы:

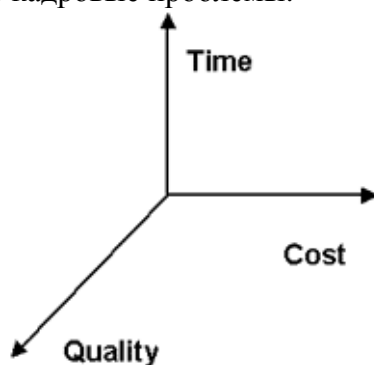


Рисунок 3 - Имеющиеся ресурсы

1. Сложности с подбором профессионалов с хорошим образованием и высокой квалификацией, способных освоить самые современные технологии и способных быстро применять все новое в бизнесе, а также управляться с современным оборудованием. Для подбора кандидата требуемого «качества» в каждом конкретном случае должна быть выработана тактика поиска. Бесспорно, здесь могут и должны быть использованы группы решений, включающие в себя совокупность методов. При этом тактика должна выбираться на основе готовности компании варьировать своими требованиями по трем координатам: Качество(quality), Стоимость(cost) и Время(time).

С подобными кадрами всегда трудно, потому что профессиональных топ-менеджеров, управленцев готовят бизнес-школы, и таких специалистов не так много, а профессионалы, давно работающие, с хорошим опытом, ценятся в любой компании и их не так-то легко найти. Наибольшие сложности испытывают с такими кадрами банки, компании, которые занимаются IT-технологиями, финансовые корпорации.

2. С другой стороны, дефицит неквалифицированных кадров, выполняющих черновую работу, но, в то же время, выполняющих большое количество такой работы. Данная проблема характерна для Москвы, как для огромного мегаполиса, в которой много неквалифицированной работы, за которую платят немного, а выполнять ее необходимо. Большая текучесть таких кадров в сфере услуг, в ресторанном бизнесе, в сфере торговли.

3. Неудовлетворенность персонала социальным пакетом и условиями труда. Не во всех компаниях понимают значимость социального пакета для удержания своих

сотрудников. К тому же, социальный пакет требует значительных финансовых вложений, а часть компаний предпочитает их больше вкладывать в развитие производства и в новые проекты, чем в социальные программы.

4. Необходимость поддержания заработной платы на достаточно высоком уровне, с учетом ее индексации, а также роста инфляции, и повышения уровня жизни в обществе. Растет уровень инфляции, а зарплата остаётся прежней. В связи с этим, персонал начинает подыскивать лучше оплачиваемую работу, которая могла бы обеспечить растущие потребности. К тому же, идет постоянное сравнение, сколько за одну и ту же работу платят в одной компании, и сколько в другой.

5. Необходимость переподготовки кадров и повышение их квалификации. Ничто не стоит на месте, бизнес стремительно развивается, применяются новые технологии, постоянно запускаются новые проекты. Отставание в любой сфере бизнеса сразу же сказывается на прибыльности компании, на ее успешности.

Теперь, когда мы рассмотрели основные кадровые проблемы, попробуем разобраться, какие же существуют пути решения вышеперечисленных кадровых проблем.

Достойная оплата труда. На сегодняшний день средняя зарплата в столице квалифицированных работников составляет от 500 до 1000\$, а неквалифицированных от 300 до 500\$. Если планка опускается ниже, значит, может начаться отток кадров, которые будут присматриваться к другим компаниям, и, обнаружив такую же работу, но лучше оплачиваемую, постараются на нее перейти. Поэтому, компании постоянно должны отслеживать уровень зарплаты по своей отрасли, в соседних компаниях, знать уровень инфляции, для того, чтобы быстро ориентироваться, когда и на сколько необходимо повышать зарплату или ее пока можно удерживать на прежнем уровне.

Хороший социальный пакет для персонала. Это - обеспечение обедами, или наличие в офисном здании компании своей столовой или кафе с низкими ценами. Комнаты отдыха и психологической релаксации, удобная офисная мебель, достаточное количество средств связи и компьютеров. Медицинская страховка. Очень актуальна оплата мобильной связи, а также предоставление различных кредитов, путевок в санатории, дома отдыха и на курорты за границу. Новое веяние на рынке труда - оплата сотрудникам спортзала и бассейна. Все это важно! На обеспечение такого социального пакета уходят определенные средства, но это окупается, т.к. люди видят конкретную заботу о них, а это снижает текучесть кадров. Поэтому, предоставление людям хороших условий труда приобретает важное значение.

Корпоративные мероприятия. "Жизнь без праздников напоминает долгую дорогу без постоянного двора". Праздники, организовываемые в компании, вносят в нее радостную волну, ощущение сопричастности и общности в коллективе. Для новичков данный фактор особенно важен. Компания, в которой задействовано много человек, работающих подчас в разных подразделениях и мало общающихся друг с другом, только выиграет от организации хороших корпоративных мероприятий, которые будут способствовать формированию корпоративной культуры и знакомству людей друг с другом. К тому же, event-агентства организуют не просто праздники, а именно мероприятия, направленные на развитие и улучшение внутри корпоративных отношений.

Профессиональное обучение. Для компаний - проведение постоянных тренингов - это относительно новый, но уже характерный фактор. Мало кто из компаний регулярно проводит постоянные тренинги и переподготовку, чаще бывают разовые семинары и двух дневные тренинги. Только солидные компании регулярно посылают своих топ-менеджеров на обучение MBA. А ведь квалификацию необходимо повышать регулярно. Во-первых, это поддерживает заинтересованность сотрудников, во-вторых,

постоянно появляются новые технологии и современное оборудование, на котором надо уметь работать, все больше находят применение компьютерные технологии, и необходимо поддерживать "профессиональную форму" своих сотрудников.

Психологическая мотивация. Это обязательное подчеркивание стабильности компании. Сотрудники компании должны знать, что руководство о них заботится, проявляя уважительное отношение, способствует их профессиональному и карьерному росту. Для привлечения молодежи последний пункт важен. Устраиваясь на работу, они все чаще спрашивают: "Какие карьерные перспективы?" И если компания не развивается и перспектив никаких, то заполучить к себе на работу молодых профессионалов будет довольно трудно.

Анализ психологического климата в компании. Для того, чтобы постоянно "держать руку на пульсе компании", надо знать отношение сотрудников ко всем процессам, происходящим в компании. Для этого можно раз в полгода (или год) всем сотрудникам раздать анонимную анкету, со следующими вопросами: отношение к руководству всех уровней, оценка морального и психологического климата в компании, есть ли удовлетворенность работой и зарплатой, если нет, то почему, оценка социального пакета, свои предложения руководству компании по улучшению работы. Затем проанализировать собранные данные, и вы получите интересную информацию к размышлению и к улучшению работы компании.

Поддержание связи с бизнес-школами, вузами и училищами, привлечение молодых кадров. Такие связи позволяют компании напрямую подыскивать себе специалистов, подготавливая уже студентов старших курсов или вкладывая определенные средства в их обучение. Данное сотрудничество позволяет компании постоянно подбирать для себя новые кадры, причем, делая заказ по тем специальностям, которые в наибольшем дефиците на сегодняшний день в компании.

Привлечение неквалифицированных кадров. Данную проблему можно решать с помощью региональных кадровых агентств, которые охотно набирают персонал в регионах.

Подводя итоги, можно сказать, что высокая удовлетворенность персонала - высокая удовлетворенность клиента - высокая эффективность компании.