

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ

Арутюнян Алина Артуровна

студент, Северо-Кавказский федеральный университет, институт экономики и управления, РФ, г. Ставрополь

Харченко Наталья Петровна

канд. экон. наук, доцент, Северо-Кавказский федеральный университет, институт экономики и управления, РФ, г. Ставрополь

DEVELOPMENT TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT IN RUSSIA

Alina Arutyunyan

student, North Caucasus Federal University, Institute of Economics and Management, Russia, Stavropol

Natalya Kharchenko

candidate in Economics, associate Professor, North Caucasus Federal University, Institute of Economics and Management, Russia, Stavropol

Аннотация. В статье описаны тенденции развития управления персоналом в России. Представлены три сценария развития управления персоналом. Проанализированы статистические данные о распространении управления среди компаний в мире.

Abstract. The article describes the trends in the development of personnel management in Russia. Three scenarios for the development of personnel management are presented. Analyzed statistical data on the distribution of management among companies in the world.

Ключевые слова: управление, тенденция, руководитель, менеджер.

Keywords: management, trend, leader, manager.

В современном мире менеджмент становится все более эффективной управленческой системой, позволяющей организациям осуществлять успешное стратегическое развитие и повышать свою конкурентоспособность.

Специалисты в сфере менеджмента предполагают три сценария развития управления персоналом в XXI веке. Такие как:

Пессимистичный сценарий.

Характер управления персоналом будет мотивирован материальными потребностями и личными предпочтениями менеджеров.

Второй сценарий – равновесие между оптимизмом и пессимизмом.

Часть функций менеджеров будет передана сторонним компаниям, но сама организация будет заниматься решением оперативных проблем. Деятельность менеджеров расширится, т.к. потребуются своевременное консультирование, поощрение творческого подхода к обязанностям вместо исполнительского [2].

Оптимистичный сценарий.

В основании управления персоналом находятся обучение и воспитание, т.к. знания руководства и человеческие ресурсы – основной фактор конкурентоспособности компании. Основная идея концепции – быть лидером.

Успех оптимистичного прогноза для России реален, в соответствии с ежегодным опросом руководителей компаний «Pri-cewaterhouse Coopers».

Результаты опроса показали, что положительное отношение к глобализации имеет 45 % менеджеров высшего звена в России. В целом по миру – 73 %, а в США – 89 %. Т. е. предприниматели России, в целом, имеют отрицательное отношение к глобализации, поэтому для России наиболее вероятен оптимистичный сценарий развития [3].

Центром управленческого консультирования и журнала «Управление персоналом» был проведен опрос руководителей, менеджеров по персоналу 100 компаний в Санкт-Петербурге.

Самые популярные методы стимулирования в России:

- взаимозависимость заработной платы и результатов труда;
- повышение заработной платы;
- мероприятия по сплочению коллектива;
- возможность профессионального роста персонала.

Самые действенные методы:

- повышение величины зарплаты (93 % опрошенных);
- возможность профессионального роста персонала (32 %);
- совершенствование условий труда (28 %);
- мероприятия по сплочению коллектива (22 %) [1].

Поскольку сегодня лишь одна компания из 100 совершенствует методы стимулирования труда, то для привлечения других участников в этот процесс и получения высоких результатов необходим значимый период времени. Помимо этого, руководителям компаний в России можно использовать опыт компаний различных зарубежных стран, не позволяя им иметь конкурентное преимущество посредством недостатков управления в России.

Институт управления проектами (Project Management Institute, PMI) ежегодно публикует отчет «Пульс профессии PMI» («PMI's Pulse of the Profession»).

Согласно данным, приведенным в данном отчете за 2018 г.:

58 % компаний в разных странах мира осознают и понимают ценность управления для их компаний;

41 % компаний связывают управление со стратегией компании для выравнивания бизнес-целей и программ развития;

93 % компаний используют стандартизированные практики для управления в отдельных функциональных областях;

71% компаний сообщают об увеличении гибкости компаний (по сравнению с состоянием за предыдущие 5 лет), что проявляется в способности адаптироваться к внешним и внутренним изменениям и оставаться конкурентоспособными [3].

Анализ публикаций в исследуемой области позволяет сформулировать ряд тенденций развития менеджмента. Большинство из них связаны с возрастанием роли менеджера, увеличения роли его умений и компетенций, а также поиском новых способов повышения эффективности.

Среди современных тенденций управления необходимо назвать следующие:

1. Широкое распространение гибких методик управления, которые позволяют ориентироваться на формирование требований к результатам деятельности менеджеров, ориентацию на постоянные изменения [4].
2. Возрастание стратегического влияния руководителей, т.е, стремление к упрощению организационных структур и быстрое принятие решений [4].
3. Возрастание роли управления изменениями, которые становятся важнейшим инструментом, обеспечивающим эффективность работы. Это требует от руководителя проекта более широких и развитых навыков, чем при классическом подходе, который подразумевает у руководителя лишь наличие технических навыков [4].
4. Осознание ценности предпринимательского мышления у членов команды. Требуемые навыки хорошо иллюстрирует представленный недавно институтом PMI Треугольник Талантов. Компании, ориентированные на перспективу, активно развивают таланты своих руководителей. Это даёт большую отдачу от инвестиций, нежели найм руководителей с необходимыми навыками со стороны [4].

В последние годы сильнейшей тенденцией во всем мире стала так называемая gig-экономика («экономика совместного пользования»), проявляющаяся в распространении краткосрочных контрактов и внештатной работы руководителей и менеджеров, которые выступают субподрядчиками. Более 2/3 компаний используют такую форму организации работы [2].

Тенденции развития управления позволяют констатировать, что современное управление персоналом значительно отличается от классического представления, становится более гибким и все значительнее влияет на стратегическое развитие компаний [1].

Список литературы:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. — М.: ЮНИТИ—ДАНА, 2017. - 511 с.
2. Латфуллин Г.А., Никитин А.С., Серебрянников С.С. Теория менеджмента. - СПб.: Питер, 2016. - 464 с.
3. Портал человеческих ресурсов России [Электронный ресурс] URL:
www.HR-zone.net (дата обращения: 29.09.2019).
4. Прохорова М.П., Булганина С.В., Булганина А.Е. Реализация проектной деятельности в образовательной организации: мотивационный аспект // Научные исследования и разработки. Российский журнал управления проектами (Том 7 № 3, 2018) С.3-7.