DOI: 10.17117/na.2016.07.01.024

<http://ucom.ru/doc/na.2016.07.01.024.pdf>

Поступила (Received): 16.07.2016

Александров Д.А., Бабич К.С.**Современные направления стратегического управления
человеческим капиталом промышленных предприятий****Alexandrov D.A., Babich K.S.****Modern trends of strategic management of
human capital industry enterprises**

В настоящее время стратегия управления кадровыми ресурсами основана на том, что эффективность всего бизнеса зависит от наличия и умелого использования персонала. Отсюда можно сделать вывод, что «существование организации будет оптимальным только тогда, когда соблюдаются интересы трех уровней: организации в целом, отдельных подразделений и изолированных исполнителей»

Ключевые слова: стратегия, человеческий капитал, руководство предприятием, HR-служба

Александров Денис Александрович

Студент

Самарская академия государственного и
муниципального управления**Бабич Кирилл Сергеевич**

Студент

Самарская академия государственного и
муниципального управления

Currently, human resources management strategy is based on the fact that the effectiveness of the business depends on the availability and use of skilled personnel. From this we can conclude that "the existence of the organization will be optimal only when the interests are met at three levels: the organization as a whole, separate divisions and isolated artists"

Key words: strategy, human capital, management of the company, HR-service

Alexandrov Denis Alexandrovich

Student

Samara academy of state and municipal
management**Babich Kirill Sergeevich**

Student

Samara academy of state and municipal
management

Руководители организаций постепенно приходят к осознанию того, что управление человеческими ресурсами как часть системы управления предприятием в целом играет очень важную роль. И это результат эволюционного движения функции управления человеческими ресурсами. Неэффективное управление человеческими ресурсами: неверная расстановка кадров, недостаточное стимулирование, неправильно организованная адаптация и проч. – может стать причиной неудовлетворенности сотрудников своей работой, появления конфликтов в организации, снижения производительности труда, и как следствие – падения эффективности деятельности организации, а значит и сокращения прибыли. Это служит основанием для научного вывода о том, что принципы управления человеческими ресурсами являются определяющим фактором для успешного управления каждой современной компании.

Прибыль организации напрямую зависит и от эффективности работы персонала. Отсюда можно сделать вывод, что «существование организации будет оптимальным только тогда, когда соблюдаются интересы трех уровней: организации в целом, отдельных подразделений и изолированных исполнителей». Из этого правила вытекает еще одна аксиома: «успешная деятельность организации невозможна без эффективного управления человеческими ресурсами».

Стратегическое управление человеческим капиталом внутри организации необходимо базировать на определенных принципах, основные из которых представлены далее.

Принцип актуальности (важности) резерва - резерв формируется под конкретные должности, а потребность в замещении этих должностей должна быть реальной, то есть обоснованной и прогнозируемой во времени.

Основные цели кадрового планирования на предприятии направлены на то, чтобы кандидат соответствовал установленному возрасту для определенных должностных групп и категорий; учет времени до ухода на пенсию, гарантирующий необходимый период занятости рабочего места; мобильность кандидата (командировки, работа в регионах); квалификацию и возможность ее повышения; учет динамичности карьеры и стажа работы в должности; учет требований к образованию и ориентации на профессиональный рост кандидата.

Принцип индивидуальности, предполагает тщательную избирательность при подборе и планировании ротации кадров, так как не каждый сотрудник может удовлетворять предъявляемым требованиям.

Принцип стимулирования предполагает использование совокупности материальных и нематериальных стимулов, а также наличие возможности финансирования развития работника в планах предприятия.

Принцип объективности и равных возможностей предполагает исключение влияния субъективных факторов со стороны руководителей, планирующих, организующих и контролирующих работу с резервом.

Принцип обязательности профессионального роста предполагает постоянное повышение квалификации, рост профессионализма (мастерства), его соответствующее планирование и т.д.

Соблюдение перечисленных принципов позволяет обеспечить правильное и эффективное функционирование системы стратегического управления человеческим капиталом.

При оценке эффективности кадровой политики необходимо использовать системный подход, охватывающий как функционал HR-службы в конкретной компании и, как следствие, загруженность работников данной службы, так и выполнение целей, непосредственно стоящих перед HR-службой в данной компании. Также следует учитывать и экономическую эффективность, то есть вложенные в проекты/программы средства в сравнительной характеристике с другими подразделениями компании, а также с компаниями-конкурентами (рис. 1).

Оценка эффективности службы управления персоналом представляет собой очень непростую задачу, во многом из-за отсутствия четкой, адаптированной к российским условиям методики оценки.

Рис. 1 Системный подход к оценке эффективности работы HR-службы

Ниже приведен обзор методов оценки эффективности работы HR-служб, объединенных в 5 групп:

1. Анализ затрат: группа методов, позволяющих оценить экономичность работы HR-службы.
2. Анализ выгод: группа методов, оценивающих отдачу от вложенных в HR-службу средств/выгодность.
3. Анализ интенсивности работы: группа методов, направленных на оценку интенсивности работы HR-службы.
4. Анализ качества работы: группа методов, оценивающих качество работы HR-служб.
5. Анализ вклада в реализацию стратегии: группа методов, оценивающая вклад HR-службы в реализацию стратегии компании [1].

Можно сделать вывод, что управление человеческими ресурсами на предприятиях оказывает значительное влияние на деятельность предприятия в целом. Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает удовлетворение как интересов и потребностей компании, так и ее сотрудников. При этом необходимо учитывать, что абсолютно все подсистемы системы управления персоналом: поиск и подбор сотрудников, их адаптацию, обучение, стимулирование и т.п., играют важную роль, и неправильная организация этих процессов может привести к конфликтам внутри предприятия, высокой текучести кадров, к снижению производительности труда и потере организацией прибыли.

В современных условиях нестабильной рыночной экономики, проблемы управления человеческими ресурсами выходят на первый план среди вопросов, связанных с управлением организацией в целом. Руководители различных по размеру и сфере деятельности коммерческих предприятий приходят к пониманию того, что эффективность деятельности компании, ее конкурентоспособность и экономическая независимость напрямую связаны с правильной организацией и успешным функционированием системы управления персоналом. В функциональные обязанности этой системы на настоящем этапе, должны входить уже не только оформление и хранение кадровой документации, как это

было раньше. Сегодня управление персоналом – непрерывный сложный многоуровневый процесс, который включает в себя отбор, прием, адаптацию, обучение, стимулирование персонала, его развитие, оценку, стимулирование и т.д.

Список используемых источников:

1. Герчиков В.И. Управление персоналом. М.: Инфра-М, 2010.
2. Ермолина Л.В. Виды показателей эффективности, возможности их применения для стратегического анализа деятельности промышленного предприятия // Основы экономики, управления и права. 2013. №2 (8). С. 54-59.
3. Ермолина Л.В. Значение стратегического управления в повышении конкурентоспособности предприятий и развитии экономики страны // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 2(124). С. 47-55.
4. Ермолина Л.В. Место и роль оценки стратегической эффективности в процессе управления предприятием // Вестник Самарского государственного университета. Самара, 2013. № 7 (108).
5. Жамов С., Лещенко О. Эффективные внутренние социальные инвестиции // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. N 1. С. 31 - 36.
6. URL: www.hrm.ru
7. Карсетская Е.В. Кадровый документооборот: локальные нормативные акты организации. М.: АйСи Групп, 2011. 168 с.
8. Михненко П.А. Теория менеджмента. М.: Московский финансово-промышленный университет Синергия. 2015. 640 с.
9. Пригожин А.И. Цели и ценности. М.: "Дело" АНХ, 2010.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации.
11. Управление персоналом: глоссарий: термин. словарь. Самара: Институт анализа экономики города и региона, 2014. 108 с.
12. Шульгина Е., Сосновцева Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? // Кадровик.ру. 2015. N 6. С. 66 - 70.
13. Ямпольская Д., Зонис М. Что такое мотивация. Процесс мотивации. URL: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0027/>

© 2016, Александров Д.А., Бабич К.С.
Современные направления стратегического
управления человеческим капиталом
промышленных предприятий

© 2016, Alexandrov D.A., Babich K.S.
Modern trends of strategic management of human
capital industry enterprises