Антонова Н.Л., Мартынеску О.С.

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Сургутский государственный университет
(Россия, Сургут)

doi: 10.18411/trnio-01-2022-79

Аннотация

В статье анализируются понятия «стратегическое управление человеческими ресурсами» и «стратегический менеджмент». В рамках организации человеческие ресурсы могут быть рассмотрены как управление её конкурентоспособностью, а стратегический менеджмент как долгосрочная стратегия действий, благодаря которой компания перестала бы отставать в преобразованиях, происходящих в обществе. Кроме того, были приведены цели и основные концепции стратегического управления человеческими ресурсами, а также трудности внутренней согласованности и пути их решения.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, стратегическое управление, стратегия, цели, эффективность, организация.

Abstract

The article analyzes the concepts of "strategic human resource management" and "strategic management". Within the organization human resources can be considered as the management of its competitiveness, and strategic management as a long-term strategy of action, through which the company would cease to lag behind in the transformations taking place in society. In addition, the goals and basic concepts of strategic human resource management were given, as well as the difficulties of internal consistency and ways to solve them.

Keywords: human resources, strategic management, strategy, goals, efficiency, organization.

Потребность в управлении человеческими ресурсами появилась в процессе промышленной революции, когда произошёл переход от аграрной экономики к индустриальной. Организациям было необходимо разрабатывать и реализовывать эффективные способы подбора персонала и удержания высококвалифицированных сотрудников.

Что такое стратегическое управление человеческими ресурсами (стратегическое УЧР)? Это, в первую очередь, термин, который обозначает разработку и реализацию стратегии управления человеческими ресурсами для достижения целей компании. Во-вторых, стратегия управления человеческими ресурсами также означает укрепление конкурентной среды организации и его трудового потенциала. Главными целями такой стратегии является выживание и развитие.

Иными словами, стратегическое УЧР – одна из функций менеджмента, которую можно расценить как часть стратегического управления.

Стратегическое управление человеческими ресурсами проводит связь отношений между УЧР и стратегическим менеджментом компании. Стратегическое управление человеческими ресурсами относится к общему направлению, которому организация собирается следовать, чтобы при помощи сотрудников достичь своих целей.

В обстоятельствах суровой конкуренции и стремительно меняющейся обстановки, компаниям необходимо не только сосредотачивать свой интерес на внутренних делах, но и формировать долгосрочную стратегию действий, благодаря которой они перестали бы отставать в преобразованиях, происходящих в обществе.

Стратегический менеджмент (стратегическое управление) – это совокупность решений и действий по формулированию и реализации стратегии, призванной обеспечить

наилучшее конкурентное положение в окружающей среде и достижение поставленных целей. Цель стратегического менеджмента выделяется как средство сохранения конкурентоспособности предприятия в динамичной внешней среде.

Стратегическое УЧР включает в себя такие цели, как:

- предоставление компании персонала, а также формирование профессионального запаса;
- координирование оплаты труда;
- продвижение лидерских качеств;
- создание результативных программ повышения квалификации сотрудников;
- налаживание коммуникации между персоналом и руководителями разных уровней.

Также существует пара концепций стратегического управления человеческими ресурсами, к ним относятся.

1) Психология «Кайдзен».

Это важнейшая концепция японского управления, фундаментом которой является постоянное совершенствование. В процесс вовлекаются все без исключения: и руководители, и рабочие.

Люди – основной компонент этой концепции. Они очень значимы для организации, которая собирается сохранить свою конкурентоспособность.

2) Качество трудовой жизни.

Качество трудовой жизни — это термин, означающий удовлетворённость сотрудника своей трудовой деятельностью.

Концепция содержит в себе три основных аспекта:

- a. экономический – удовлетворение сотрудника оплатой труда;
- b. демократический – удовлетворение работника в совместном (с начальством) участии в управлении организацией;
- c. санитарный – удовлетворение сотрудника в сохранении физической и моральной работоспособности.

Суть стратегического УЧР базируется на изучении как внутреннего, так и внешнего окружения предприятия, которое определяет важные вопросы бизнеса, нуждающиеся в рассмотрении. В практической деятельности стратегия управления человеческими ресурсами определяется как предварительное решение ситуации, развивающейся в компании. И в тот же момент появляется проблемный вопрос о должном уровне стратегического соответствия. Существуют некоторые препятствия, которые не позволяют достигнуть внутренней согласованности, к ним относятся:

- стратегические препятствия не позволяют достигнуть гармонии между разными формами деятельности;
- начальство часто желает быстрых результатов;
- новые технологии принимаются и утверждаются независимо от показателей человеческих ресурсов;
- непонимание важности достижений сотрудничества у специалистов.

Проблемы реализации стратегий управления человеческими ресурсами так же могут быть из-за неправильно понятых стратегических потребностей самой компании (вследствие чего решения проблем будут ошибочными), из-за игнорирования многих факторов, которые непосредственно влияют на стратегию и из-за непринятия чего-то нового: новой инициативы, нового решения и т.п.

Для того, чтобы преодолеть эти препятствия существует несколько решений:

1. правильно сформулированная стратегия организации, которая раскрыла бы каждую цель и миссию;

2. поддержка со стороны как руководителей, так и сотрудников компании;
3. анализ и правильная оценка трудностей на пути воплощения стратегии.

1. Соловова Н. В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019 – 15-36 с.
2. Одегов Ю. Г., Половинко В. С., Полевая М. В. Управление человеческими ресурсами – М., Изд-во Кнорус, 2021 – 323 с.
3. Пугачёв В. П., Опарина Н. Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие – М., Изд-во Кнорус, 2021 – 98-114 с.

Балашов А.М.

Деятельность иностранных концессий в СССР в 20-х годах прошлого века

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»

(Россия, Новосибирск)

doi: 10.18411/trnio-01-2022-80

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению деятельности иностранных концессий в 1920-х годах прошлого века. Автор показывает причины заключения советским правительством концессионных договоров, описывает позиции партийных и советских органов государственной власти по отношению к иностранным предпринимателям, анализирует основные проблемы, с которыми столкнулись концессионеры в процессе своей деятельности и делает вывод о том, что благодаря деятельности концессионеров в значительной мере была восстановлена экономика нашей страны после Первой мировой и гражданской войн.

Ключевые слова: привлечение инвестиций, концессионная политика, концессионеры, взаимоотношения, модернизации производства.

Abstract

The article is devoted to the review of the activities of foreign concessions in the 1920s of the last century. The author shows the reasons for the conclusion of concession agreements by the Soviet government, describes the positions of party and Soviet state authorities in relation to foreign entrepreneurs, analyzes the main problems faced by concessionaires in the course of their activities and concludes that thanks to the activities of concessionaires, the economy of our country was largely restored after the First World War and the Civil War.

Keywords: attracting investments, concession policy, concessionaires, relationships, modernization of production.

В начале 20-х годов молодая Советская республика пребывала в состоянии полной хозяйственной разрухи. Многие предприятия, шахты, рудники оказались разрушены во время Гражданской войны. Некогда крупные промышленные регионы, такие как Донбасс, Бакинский нефтедобывающий регион, Урал и многие другие лежали в руинах. Из-за нехватки топлива и сырья промышленные предприятия останавливались, и было не понятно, каким образом обеспечить их дальнейшую работу. Подрывали стабильность общества и вызывали серьезные недовольства граждан и действия самой советской власти. Политика продразверстки, изымавшая у населения весь хлеб за исключением крайне небольшого количества для личных нужд, провоцировала недовольства и на этом фоне происходили крупные крестьянские восстания. Восстания вспыхивали на Кубани, Тамбовщине, Украине, в Сибири, Поволжье и других регионах.

Также сильно ударила по экономике страны потеря национальных окраин, в частности Польши, Прибалтики, Финляндии, Бессарабии и западных земель Белоруссии и Украины. Следовательно, оказались потеряны многие густонаселенные и экономически