УДК 331.1

И. А. Гунина,
И. В. Логанова,
В. Ю. Пестов

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

Аннотация: в статье раскрываются особенности развития человеческих ресурсов промышленных предприятий региона с позиции системного подхода. Выделены проблемы и основные направления развития человеческих ресурсов промышленных предприятий Воронежской области, предложена структура системы развития человеческих ресурсов, охарактеризованы ее элементы.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, система развития, кадровое обеспечение, обучение, управление карьерой, управление персоналом, профессиональная подготовка.

UDK 331.1

I. A. Gunina,
I. V. Logunova,
V. Yu. Pestov

SYSTEM OF DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE REGION

Abstract: the article discusses the features of human resource development of regional industrial enterprises with the system approach. The problems and main directions of development of human resources of industrial enterprises of the Voronezh region, the structure of the system of human resource development, its elements are considered.

Keywords: Human resources, development system, staffing, training, career management, personnel management, vocational training.

Введение

Современное промышленное производство предъявляет высокие требования к человеческим ресурсам и системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в условиях инновационной экономики. Для наиболее эффективного развития человеческих ресурсов организации необходимо использовать системный подход, а именно сформировать систему развития человеческих ресурсов данной организации. Современная и эффективная система их развития будет способствовать постоянному профессиональному и должностному росту сотрудников и обеспечит переход организации в новый статус — статус самообучающейся и саморазвивающейся организации.

Развитие человеческих ресурсов промышленных предприятий региона с позиции системного подхода

Развитие человеческих ресурсов — это комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности работников предприятия для более эффективного достижения поставленных целей и задач [1].

Под системой развития человеческих ресурсов промышленного предприятия будем понимать совокупность подсистем общего линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем, взаимодействие которых способствует наиболее эффективному достижению целей предприятия посредством профессиональной подготовки и управления карьерой сотрудников организации.

Проведенный анализ деятельности промышленных предприятий Воронежской области (ОАО «Электросигнал», ОАО «Концерн «Созвездие», ПАО «ВАСО», ВМЗ — филиал ФГУП «ГКНПП им. М. В. Хруничева», ОАО «Тяжмехпресс», ЗАО «Орбита», ООО ФПК «Космос — Нефть — Газ» и др.) позволил выделить существующие проблемы кадрового обеспечения и развития человеческих ресурсов, такие как:

- дефицит высококвалифицированного производственного персонала и инженерных кадров, обеспечивающих конструкторско-технологические разработки и сопровождение производственных процессов на предприятиях [4];

- недостаточное кадровое обеспечение проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по созданию качественно новых видов промышленной продукции, включая развитие национальных и региональных технологических платформ;

- неравномерное распределение трудового ресурса по территории Воронежской области, например, избыточность работающих на градообразующих предприятиях, что во многом определяет высокую дифференциацию промышленных компаний по уровню итоговой заработной платы сотрудников;

- отсутствие механизмов прогнозирования и управления кадровым обеспечением отдельных отраслей и кластеров в условиях современного рынка труда [6] и др.

К основным направлениям совершенствования кадрового потенциала и развития человеческих ресурсов промышленных предприятий Воронежской области следует отнести [5]:

- обеспечение точечной фокусировки процесса переподготовки и повышения квалификации кадров на удовлетворение актуализированных потребностей конкретных групп работников организаций, осуществляющих технологические, продуктовые и организационные инновации;

- переход к модульным программам переподготовки и повышения квалификации кадров для инновационного производства, ориентированных на освоение компетенций, разработанных применительно к конкретной категории работников, реализующих функции технической, технологи-

ческой и организационной подготовки инновационного производства;

- ввод в практику государственного (регионального) и муниципального заказа на обучение работников организаций, реализующих стратегии инновационного обновления технологий и продукции и др.

Предлагаемая структура системы развития человеческих ресурсов промышленного предприятия приведена на рис. [3].

При этом к целевым подсистемам предлагаемой системы развития человеческих ресурсов организации относятся: реализация и достижение целей организации в целом, осуществление организационных изменений, развитие потенциала человеческих ресурсов, приобретение и совершенствование знаний, умений и навыков, а также удовлетворение потребностей самореализации сотрудников организации.

По нашему мнению, основными функциональными подсистемами являются подсистема обучения и управления карьерой, которые, в свою очередь, состоят из соответствующих элементов. Подсистема обучения включает такие элементы, как концепция, формы и методы обучения, и, кроме того, процесс обучения состоит из следующих этапов: выявление потребностей в обучении, организация обучения и определение эффективности обучения. Подсистема карьеры предполагает управление карьерой сотрудников организации.

Субъектами системы развития человеческих ресурсов предприятия являются: руководитель организации, HR-директор (HR-служба, HR-менеджер), руководитель структурного подразделения.

Объектами системы развития являются работники организации [2]. Предметом развития в системе являются компетенции сотрудников, которые определяются как совокупность знаний, умений, навыков и стереотипов поведения. К обеспечивающим подсистемам относятся подсистемы технического, нормативного, информационного, правового и методического обеспечения, которые способствуют осуществлению процессов обучения и управления карьерой сотрудников организации в рамках реализации общей стратегии и достижения целей организации.

Рис. Структура системы развития человеческих ресурсов предприятия

Выводы

В условиях инновационной экономики внедрение и эффективное функционирование на промышленных предприятиях Воронежской области системы развития человеческих ресурсов, включающей современные направления и соответствующий механизм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, являются необходимым условием достижения высоких результатов производственно-хозяйственной деятельности этих предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гунина И. А. Управление производственным персоналом : учебное пособие / И. А. Гунина, И. В. Логунова, В. Ю. Пестов ; ГОУ ВПО «Воронежский гос. технический ун-т». — Воронеж, 2007. — 199 с.
2. Комаров Е. И. Система управления персоналом предприятия на основе стандарта ИСО 9001 / Е. И. Комаров,

Н. А. Жданкин // Официальный сайт компании «Регул-консалт» — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.regul-consult.ru/articles/1/2/> (дата обращения: 22.05.2017).

3. Логунова И. В. Системный подход к развитию человеческих ресурсов организации / И. В. Логунова, Блхат Бакар Али // Экономинфо. — 2014. — № 21. — С. 35—38.

4. Пестов В. Ю. Проблемы функционирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности / В. Ю. Пестов // Инновационное развитие предприятий в условиях нестабильной экономики : материалы Международной научно-практической конференции. Сер. «Теория и практика организации промышленного производства». — 2016. — С. 174—177.

5. Прогноз научно-технологического развития Воронежской области до 2030 года / Департамент экономического развития ВО. — Режим доступа: http://econom.govvrn.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=445 (дата обращения: 22.05.2017).

6. Толстых Т. О. Роль человеческого капитала в инновационной инфраструктуре региона / Т. О. Толстых // Научный альманах Центрального Черноземья. — 2013. — № 3. — С. 55—60.

Воронежский государственный технический университет

Гунина И. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения

E-mail: 642663@mail.ru

Тел.: 8-910-738-57-75

Логунова И. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения

E-mail: logunova_012@mail.ru

Тел.: 8-920-218-97-08

Пестов В. Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения

E-mail: vypestov@mail.ru

Тел.: 8-920-414-00-90

УДК 658.532

Н. Н. Кретова,
А. А. Трушевская,
Т. О. Толстых

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Аннотация: в статье рассматривается роль бюджетирования в организации эффективной системы управленческого учета, которая поможет современным предприятиям выйти на качественно новый уровень управления бизнесом с целью достижения экономических выгод и высоких финансовых результатов своей хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: управленческий учет, комплексный подход к управлению, управление по целям, система информационной поддержки решений.

UDK 658.532

N. N. Kretova,
A. A. Trushevskaya,
T. O. Tolstykh

BUDGETING IN THE MODERN STRATEGIC MANAGEMENT ACCOUNTING

Annotation: the article considers the role of budgeting in the organization of an effective management accounting system that will help modern enterprises reach a qualitatively new level of business management in order to achieve economic benefits and high financial results of their economic activities.

Key words: management accounts, comprehensive approach to management, management by objective, MBO, decision support information system.

Введение

Нынешний этап развития бизнеса в России связан со значительным снижением доходности коммерческих операций. В российской экономике продолжается стагнация. В марте 2017 ситуация улучшилась, но квартальные данные не вселяют особого оптимизма. По оценке ВЭБа, в первом квартале текущего года российский ВВП снизился

на 0,3 % по сравнению с первым кварталом 2016-го [1]. Это вынуждает предприятия, вне зависимости от того торговые они или производственные, снижать затраты и искать новые инструменты управления, которые позволили бы улучшить их конкурентные преимущества [2]. Одним из таких инструментов управления является система управленческого учета и бюджетирования.