

можно оценивать положительно. Также благоприятно можно оценить постоянство кадров, их коэффициент составляет 0,9 на базисный год и 0,93 на отчетный год.

Проанализировав персонал Районного потребительского общества, можно сделать выводы, что предприятию необходимо привлекать на работу молодых специалистов, выпускников вузов посредством принятия на практику или стажировку с дальнейшим трудоустройством.

Управление людьми имеет важное значение для всех организаций, т.к. без людей нет и организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Список литературы:

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Дашков и К, 2014. – 291 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 418 с.

Орлова Анна Сергеевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru

УДК 005.96

Сапегина С.С.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматриваются отличительные характеристики понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом», прослеживается четкая взаимосвязь между общей стратегией развития предприятия и стратегией управления человеческими ресурсами на основе модельного описания.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегия организации, система управления человеческими ресурсами, кадровая политика.

На сегодняшний день в России создалась сложная социально-экономическая ситуация, изменились экономическая и политическая системы, которые выдвинули как большие возможности, так и серьезные угрозы, которые в свою очередь внесли неопределенность в жизнь практически каждого человека. В итоге, управление человеческими ресурсами в сложившихся условиях приобретает особую актуальность и значимость. В конце 80-х годов прошлого столетия произошел переход от понятия «управление персоналом» к понятию «управление человеческими ресурсами», что фактически предполагало расширение функций кадровых служб.

Развитие содержания понятий «управление персоналом» и «управление челове-

ческими ресурсами» происходило следующим образом:

- переход от узкой специализации работника к ограниченной ответственности, а затем к широким профессиональным и должностным профилям и соответствующим обязанностям;
- переход от запланированной карьеры – к гибкой траектории профессионального развития;
- переход от ответственности менеджеров за профессиональных работников к ответственности самих работников за свое развитие;
- переход от контроля над проблемами работников к созданию потенциала и возможностей для их профессионального роста;
- переход от закрытого изучения факторов успеха, вакантных рабочих мест и отбора кадров к открытому обсуждению уровня профессионализма и компетентности работников по соответствующим вакансиям [1].

Человеческие ресурсы количественно характеризуют численность экономически активного и занятого населения. Качественное измерение человеческих ресурсов – это человеческий потенциал, описываемый компетенциями, опытом, интеллектом, способностями к совершенствованию и развитию. Человеческие ресурсы предприятия определяют как совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной его деятельностью [6].

Целесообразно отметить, что главное отличие концепции человеческих ресурсов от концепции управления персоналом состоит в признании экономической целесообразности вложений в сфере:

- привлечения лучшей по качественным характеристикам рабочей силы;
- непрерывного обучения и развития персонала;
- создания комфортных условий труда и организационной культуры, позволяющих реализовать трудовой потенциал работников [1].

Следовательно, кадры являются одним из приоритетных ресурсов любой организации. Связано это тем, что без человека невозможно существование организации. Поэтому управление человеческими ресурсами является важным элементом системы управления в компании. Таким образом, можно проследить четкую взаимосвязь между стратегией управления человеческими ресурсами и стратегией развития организации (рис.1).

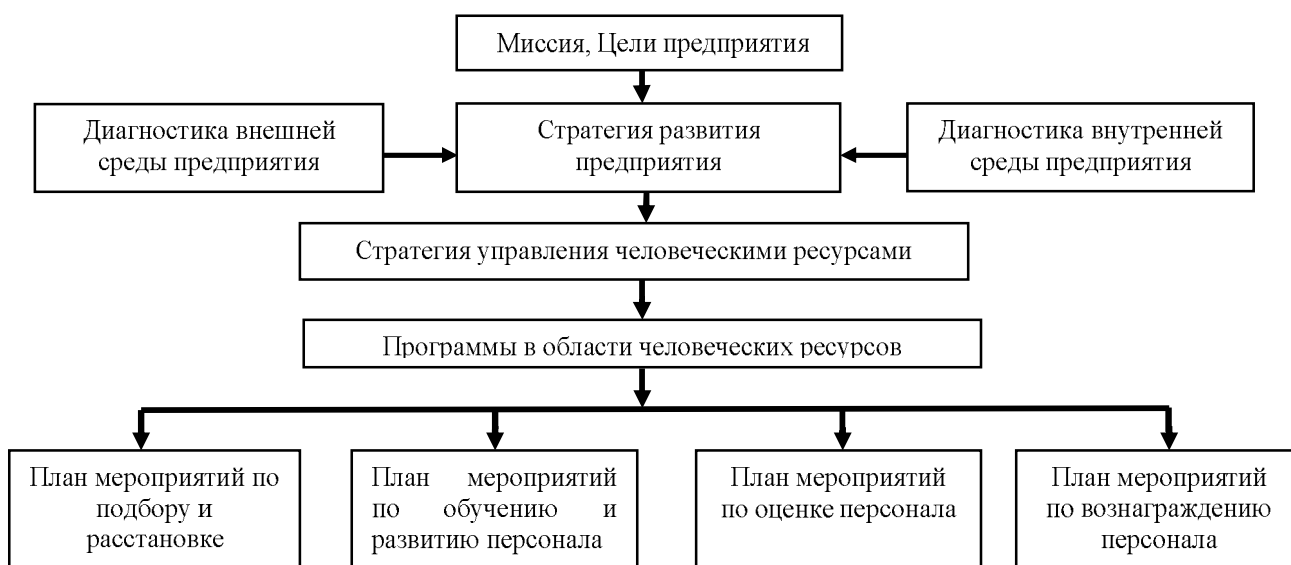


Рисунок 1 – Взаимосвязь стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации [2]

Миссия – основная цель организации, четко выраженная причина и смысл ее существования. Общефирменные цели устанавливаются на основе общей миссии организации и определенных ценностей и целей, на которые ориентируется высшее руководство.

Стратегия представляет собой детальный комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей. Стратегия разрабатывается высшим руководством, при этом ее реализация предусматривает участие всех уровней управления.

Внешние факторы оказывают влияние на формирование и использование кадров предприятия и не зависят от миссии и целей предприятия, а внутренние представляют собой элементы, которыми предприятие управляет самостоятельно.

Различают четыре основных вида управленческой деятельности в рамках процесса стратегического планирования: распределение ресурсов, адаптация к внешней среде, внутренняя координация и организационное стратегическое предвидение.

1. Распределение ресурсов. Данный процесс включает в себя распределение ограниченных организационных ресурсов, таких как фонды, дефицитные управленческие таланты и технологический опыт.

2. Адаптация к внешней среде. Она включает все действия стратегического характера, которые улучшают отношения компании с ее окружением. Компаниям необходимо приспособляться к внешним как благоприятным возможностям, так и опасностям, выявить соответствующие альтернативы и обеспечить эффективную адаптацию стратегии к окружающей среде.

3. Внутренняя координация предполагает координацию стратегической деятельности для отображения сильных и слабых сторон фирмы с целью достижения эффективности операций, действий и принимаемых решений.

4. Осознание организационных стратегий предусматривает осуществление развития навыков и мышления руководства на систематической основе, учитывая прошлые стратегические решения. Целесообразно отметить, что прошлый опыт дает возможность организации правильно скорректировать стратегическое направление и повысить профессионализм в области стратегического управления.

Система управления человеческими ресурсами является составной частью системы управления организацией как социально-экономической системы, без которой функционирование системы в современных условиях невозможно. В этой системе принято выделять субъект и объект управления. Под субъектом управления понимают совокупность работников и органов, которые занимаются реализацией функций управления человеческими ресурсами. Объект управления – это работники предприятия и подсистемы работы с ними. В стратегическом аспекте – это человеческие ресурсы.

Система управления человеческими ресурсами – явление обширное, охватывающее все уровни управления внутри и вне организации. Главная цель системы управления человеческими ресурсами состоит в обеспечении организации необходимым количественным и качественным составом кадровых ресурсов и их эффективное использование.

Стратегия управления человеческими ресурсами представляет собой тот комплекс организационных и экономических мероприятий, направленных на формирование трудового коллектива, полное использование его трудового и творческого потенциала в производственном процессе с целью обеспечения роста производительности труда и качества работы, удовлетворение материальных и моральных потребностей человека, а также социальной ответственности организации [5]. Данная стратегия охватывает решение таких вопросов, как обеспечение компании необходимым персоналом, его обучение, мотивацию, системы вознаграждения, гибкость, командную работу стабильные трудовые отношения. Решение данных вопросов в свою очередь способствует успешной реализации корпоративной стратегии.

Следует отметить, что современная концепция управления человеческими ресурсами базируется на том, что этот вид ресурсов – главный потенциал организации.

В рамках такой концепции формируются принципы и методы управления человеческими ресурсами, организационное поведение, система управления и социальные технологии, что, в конечном итоге, определяет формирование стратегии управления человеческими ресурсами.

Система управления человеческими ресурсами функционирует в определенных условиях внутренней и внешней среды предприятия (рис. 2).

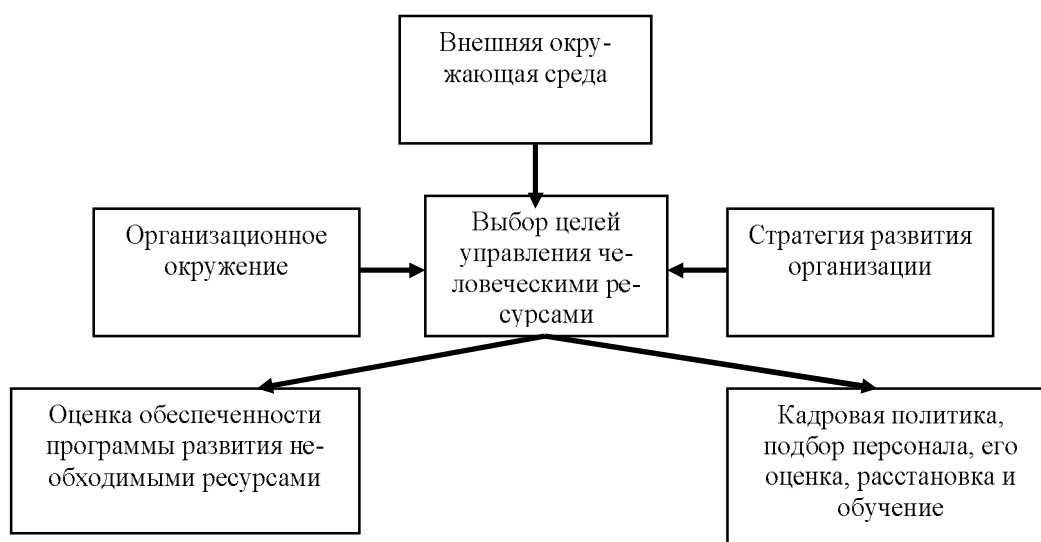


Рисунок 2 – Выбор целей управления человеческими ресурсами [4]

К внешним факторам относятся государственная политика, демографическая ситуация в стране, культурные различия, качество жизни населения, конъюнктура рынка труда, состояние экономики страны, влияние мирового окружения и другие социальные и экономические процессы.

К внутренним факторам относят цели предприятия, стиль и опыт работы работников и руководителя.

В зависимости от характера и степени влияния указанных факторов формируется кадровая стратегия предприятия. Она избирается с помощью специфического набора основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также кадровой политики.

В связи с этим формируются стратегия управления и кадровая политика предприятия. Кадровая политика – это система целей, принципов, вытекающих из них формы и методы работы с кадрами. Принципы кадровой политики в свою очередь направлены на достижение целей предприятия, должны учитывать интересы работников, и ограничиваются состоянием рынка труда и законодательством.

На рис. 3 представлена модель кадровой политики, которая отражает внутренние информационные взаимодействия, а также взаимодействие с другими организациями.

Взаимодействие с внешними субъектами, являющимися источниками информации о специалистах, позволит оценить конъюнктуру рынка труда и возможности реализации плана развития кадрового потенциала.

Кадровая политика на предприятии должна включать решение большого комплекса трудовых, финансово-экономических, социально-психологических, образовательных, информационных и других вопросов, обеспечивающих эффективную деятельность работников организации.

В заключение следует отметить, что в современных условиях успешные компании формируют менеджмент на основе приоритетного ресурсного потенциала - человеческих ресурсов. Это связано с тем, что управление человеческими ресурсами в форме использова-

ния человеческого капитала направлено, прежде всего, на решение стратегических задач, а не оперативных проблем.



Рисунок 3 – Модель кадровой политики предприятия [3]

Список литературы:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: перев. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Добровольский Д.Д. Совершенствование системы управления персоналом машиностроительных предприятий: автореф дисс. канд экон.наук. – Москва. – 2008. – 24 с.
3. Недзиев С.Н. Адаптивное управление кадровой политикой предприятия: автореф дисс. канд тех.наук. – Вологод. – 2009. – 20 с.
4. Очинникова Т.И. Совершенствование организационной структуры пищевых предприятий на основе оценки деятельности персонала [Электронный ресурс] / Т.И.Очинникова, А.И.Пахомов, И.Н.Булгаков/ Кадры предприятия. – 2005. – №8. – Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2005/8/4060.html>.
5. Пархомчук М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / Дис. докт. экон. наук: 08.00.05./М.А. Пархомчук. – Курск, 2010. – 400с. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/strategiya-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-selskom-hozyaystve>.
6. Яковлева Е.В., Камолова Н.Ю. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов предприятий рыбоперерабатывающей промышленности г.Омска: классификация факторного влияния // Омский научный вестник. – 2013. – №1(115). – С. 63-67.

Сапегина Светлана Сергеевна

студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: zayca13@mail.ru

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru