

Современные стратегии управления человеческими ресурсами

Луценко Екатерина Леонидовна

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема
к.с.н., доцент, заведующая кафедрой экономики, менеджмента и ГМУ*

Бондаренко Виктория Игоревна

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема
Магистрант*

Аннотация

В статье изучены современные стратегии управления человеческими ресурсами, применяемые на предприятиях, дана характеристика каждой из них, описаны ситуации их использования на практике. Предложено производить постоянный мониторинг реализации общей стратегии предприятия, что позволит правильно выбрать и своевременно скорректировать стратегию управления человеческими ресурсами. Данная стратегия зависит от вида деятельности, целей предприятия и этапа его развития.

Ключевые слова: стратегия управления человеческими ресурсами, человеческие ресурсы, инновационная стратегия, стратегия улучшения качества, стратегия сокращения издержек.

Modern strategies of human resources management

Lucenko Ekaterina Leonidovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

*Candidate of sociological science, associate professor, Head of the Department of
Economics, Management, State and municipal government*

Bondarenko Viktorija Igorevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Undergraduate

Abstract

The article studies modern strategies of human resources management applied at enterprises, gives the characteristics of each of them, and describes the situation of their use in practice. It is offered to make continuous monitoring of implementation of the General strategy of the enterprise that will allow to choose correctly and in due time to correct strategy of management of human resources. This strategy depends on the type of activity, goals of the enterprise and the stage of its development.

Keywords: human resources management strategy, human resources, innovation strategy, quality improvement strategy, cost reduction strategy.

В современном мире люди – одни из наиболее ценных ресурсов предприятия. Высококвалифицированные специалисты, обладающие опытом и знаниями в соответствующей отрасли являются основой его развития. Однако деятельность руководства в области работы с персоналом зачастую сводится к текущей деятельности, связанной с принятием решений о приеме, переводе, увольнении работников.

Любая организация находится в тесном взаимодействии с внешней средой: государством, поставщиками, потребителями, конкурентами и т.д. Успех её деятельности зависит от способности своевременно реагировать на изменения внешних факторов. Для дальнейшего успешного развития и достижения целей организации необходима разработка долгосрочных планов и действий, в том числе и в области работы с персоналом. Одним из таких документов является стратегия управления человеческими ресурсами. [1]

Стратегия управления человеческими ресурсами – это генеральный план действий по достижению стратегических целей организации за счет эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменения состояния внешней среды. Данная стратегия должна быть четко взаимосвязана с другими долгосрочными функциональными планами и являться частью общей стратегии развития предприятия.

Прежде чем осуществить выбор стратегии управления человеческими ресурсами необходимо провести комплексный анализ социальных, экономических, правовых факторов, взаимосвязанная система которых, так или иначе, оказывает влияние на работников предприятия. При этом стоит учитывать различные варианты развития событий и последствий, которые могут возникнуть в будущем.

В современном динамично развивающемся мире, новые технологии всё больше меняют нашу жизнь, в том числе и процесс производства (оказания услуг). Вследствие чего, предприятию для обеспечения конкурентоспособности необходимо идти в ногу со временем.

Именно люди являются конкурентным преимуществом фирмы. Поэтому, на современном этапе руководство предприятия должно стремиться к созданию коллектива, способного обеспечить долгосрочные цели предприятия, путем удовлетворения потребностей совершенного иного уровня работников, поскольку каждый работник является уникальным в соответствии со знаниями, квалификацией, способностями, опытом, которыми он обладает.

В этих условиях наиболее эффективной является инновационная стратегия управления человеческими ресурсами.

Одной из главных её характеристик является низкий уровень централизации принятия решений, что позволяет персоналу организации принимать участие в разработке собственных творческих проектов. Реализация творческого потенциала способствует росту производительности

труда, а также дает возможность работникам максимально использовать свои способности. В рамках осуществления инновационной стратегии необходимо уделять большое внимание процессу развития и обновления знаний сотрудников предприятия. Всё это наделяет их неоспоримым конкурентным преимуществом и способствует достижению поставленных целей организации. Также при инновационном подходе к управлению человеческими ресурсами предприятие может быстрее реагировать на изменения внешней среды, за счет новых, свежих идеи и проектов, разработанных его сотрудниками, что позволит организации быть более мобильной и конкурентоспособной. [5]

Наряду с инновационной существует стратегия улучшения качества. Стратегия непрерывного улучшения качества Д.Джурана, основанная на философии обеспечения качества Деминга, была впервые представлена в 50-е годы XX века в Японии. В настоящее время она активно применяется в западных компаниях.

Выявление новых тенденций и адаптация своего продукта к происходящим на рынке изменениям послужила основой создания стратегии улучшения качества.

Особенностью данной стратегии является повышение функциональных характеристик товаров, качества выполняемых работ, оказываемых услуг путем создания системы качества (стандартов) предприятия и введения жестких методов контроля качества продукции.

Одной из характеристик успешной реализации данной стратегии является и совершенствование качества самих работников. Его основой является непрерывный процесс обучения персонала, овладение новыми технологиями в соответствующей области, с возможностью работать на современном оборудовании. В организации должны быть разработаны механизмы вовлечения сотрудников в процесс повышения конкурентоспособности продукции с созданием механизмов их мотивации, стимулирующих заинтересованность в непрерывном улучшении качества производимых товаров (работ, услуг). Только тогда фирма сможет своевременно реагировать на внешние изменения и отвечать запросам рынка.

Ещё одной стратегией, применяемой на предприятиях сегодня является стратегия сокращения издержек. Она является временной и применяется как зарубежными, так и отечественными компаниями в период кризисов. Руководство компании ведет поиск возможностей снижения издержек и уменьшения затрат. Реализация данной стратегии также охватывает все сферы деятельности предприятия, в том числе и область управление человеческими ресурсами.

Главной особенностью стратегии сокращения издержек, с точки зрения управления человеческими ресурсами, является прекращение найма или даже сокращение численности работников, и оптимизация труда тех сотрудников, которые останутся на предприятии. Но в то же время, данная стратегия должна быть хорошо продуманна, поскольку для реализации программы сокращения персонала могут потребоваться дополнительные средства

(выплата пособий, переобучение тех, кому придется выполнять функции высвобожденных из производства работников и др.). Это является дополнительными затратами, эффект от которых необходимо просчитать заранее [4].

Таким образом, в современном мире руководство предприятий должно признать, что управление человеческими ресурсами является одним из факторов, влияющих на экономический успех фирмы. Управление персоналом должно быть интегрировано в общую стратегию деятельности предприятия, а результаты её реализации должны подвергаться постоянному мониторингу. Это позволит принимать своевременные и адекватные меры по выработке и корректировке стратегии развития предприятия, что соответственно окажет влияние на выбор стратегии управления человеческими ресурсами.

Направление стратегии управления человеческими ресурсами напрямую зависит от того на каком этапе развития находится фирма (рост или кризис), какие цели стоят перед ней и определяется каждым предприятием индивидуально. Она может представлять собой как одну из перечисленных стратегий в чистом виде, так и сочетать в себе элементы нескольких из них.

Независимо от выбора стратегии основу ее реализации будут осуществлять люди – главное конкурентное преимущество предприятия. Первоочередной задачей любой стратегии управления человеческими ресурсами является обеспечение предприятия высококвалифицированными специалистами, обладающими большим опытом и навыками, и создание условий для проявления их потенциала, знаний и инициатив для успешного выполнения задач и развития организации.

Основным критерием правильности выбранной стратегии управления человеческими ресурсами является бизнес-успех и конечная эффективность деятельности фирмы.

Библиографический список

1. Пархомчук М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2010. №3.
2. Масленникова И.А. Сущность и значение стратегии управления человеческими ресурсами // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. №21-1.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012.
4. http://www.e-biblio.ru/book/bib/Sinergia/uchr/sg.html#_Toc282701681
5. <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/1892.htm>