

ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Гребеник Людмила Геннадьевна

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и менеджмента

АНО ВО «БУКЭП», г. Белгород

Дьячкова Екатерина Николаевна

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и менеджмента

АНО ВО «БУКЭП», г. Белгород

В настоящее время во всех странах мира, в том числе и в России, современный этап развития характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике, такие как организационный, социальный, психологический и другие, в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.

В современных условиях, успех большинства компаний развитых стран связан с созданием инновационных механизмов управления человеческими ресурсами. Приоритетными направлениями стали гибкие формы использования рабочей силы, повышение качества человеческих ресурсов, новые подходы к организации и стимулированию труда и качества трудовой жизни. На сегодняшний день, наиболее важным является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, развитие которых нуждается в инвестициях, как и многие другие виды ресурсов. Инновационное управление человеческими ресурсами должно быть ориентировано на максимальное использование способностей человека в процессе его трудовой деятельности.

Большая часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В этой ситуации управление персоналом организации становится особо значимым, поскольку оно оказывает непосредственное влияние на формирование и развития личностного потенциала работников, обеспечивает его профессиональную реализацию, а также адаптацию к внешним и внутренним условиям производственной среды.

На сегодняшний день, человеческий фактор обретает первостепенное значение, в связи с чем, потребность в эффективном использовании человеческого труда в качестве главной выходит на передний план. В современных условиях наибольшие резервы повышения эффективности рыночного хозяйствования заключаются в совершенствовании деятельности персонала предприятия [1, с.456].

В настоящее время основу долгосрочных преимуществ организации составляют человеческие ресурсы (люди, их навыки и умения, стремления к реализации поставленных целей). На сегодняшний день, управление организацией сосредоточено на наиболее рациональном и эффективном использовании персонала, поэтому данная тема является актуальной.

В сложившихся условиях острой конкуренции каждая организация должна постоянно искать пути совершенствования своей деятельности в связи, с чем необходимо больше уделять внимания рациональному использованию всех видов ресурсов имеющихся в распоряжении предприятия, в том числе человеческих.

Необходимо акцентировать внимание на том, что ключевая и стратегическая роль человеческих ресурсов организации заключается в том, что они приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных видов ресурсов [2, с.228].

На сегодняшний день, признание человека ключевым ресурсом современных организаций вызывает необходимость научного обоснования его роли.

Понятие «человеческие ресурсы» не следует противопоставлять таким понятиям как «кадры», «персонал» и «кадровые ресурсы», так как человеческие ресурсы – это термин, характеризующий персонал организации с точки зрения качества.

Человеческие ресурсы – это люди, которые составляют деловой рынок или экономическую систему. Человеческие ресурсы выступают в качестве основного двигателя и источника силы экономической системы.

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, которые определяют их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и выступают в качестве обобщающего показателя развития общественного производства.

В условиях глобальной экономики, стремительного научно-технического прогресса и обострения конкуренции основными ресурсами развития экономики и общества в целом становятся трудовые ресурсы, и в частности, их знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников.

Наряду с понятием человеческие ресурсы в экономике встречаются такие понятия как: «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «экономически неактивное население», «занятые», «незанятые» и т.д.

Трудовые ресурсы являются одним из выражений понятия «человеческие ресурсы». Трудовые ресурсы представляют собой население страны, которое обладает физическим развитием и интеллектуальными или умственными способностями, которые необходимы для трудовой деятельности.

Трудовые ресурсы используются для характеристики трудоспособного населения, как в масштабах всей страны, так и на региональном уровне, на отраслевом уровне или для обозначения какой-то профессиональной группы.

К трудовым ресурсам относятся как занятые граждане, так и не занятые в экономике, но способные трудиться.

На наш взгляд, термин «человеческие ресурсы» является более емким, чем «трудовые ресурсы», так как отражает главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Человеческие ресурсы все больше определяются не численностью, а качественными характеристиками населения, так как содержат в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей, о которых говорилось выше.

Управление человеческими ресурсами (англ. human resource management) является комплексным понятием, охватывающим широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации.

Главная цель управления человеческими ресурсами – обеспечить соответствие количественных и качественных характеристик персонала целям организации.

Управление человеческими ресурсами является достаточно сложной системой, включающей в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов.

Задачи подсистемы управления формированием человеческих ресурсов представлены на рисунке.

Таким образом, следует отметить, что сущность подсистемы управления формированием трудовых ресурсов заключается в предоставлении работникам возможности получения и повышения образования, ротации кадров и делегировании полномочий, планировании и развитии карьеры и многом другом. Следует отметить, что на сегодняшний день, подсистема управления развитием человеческих ресурсов получает все большее значение.

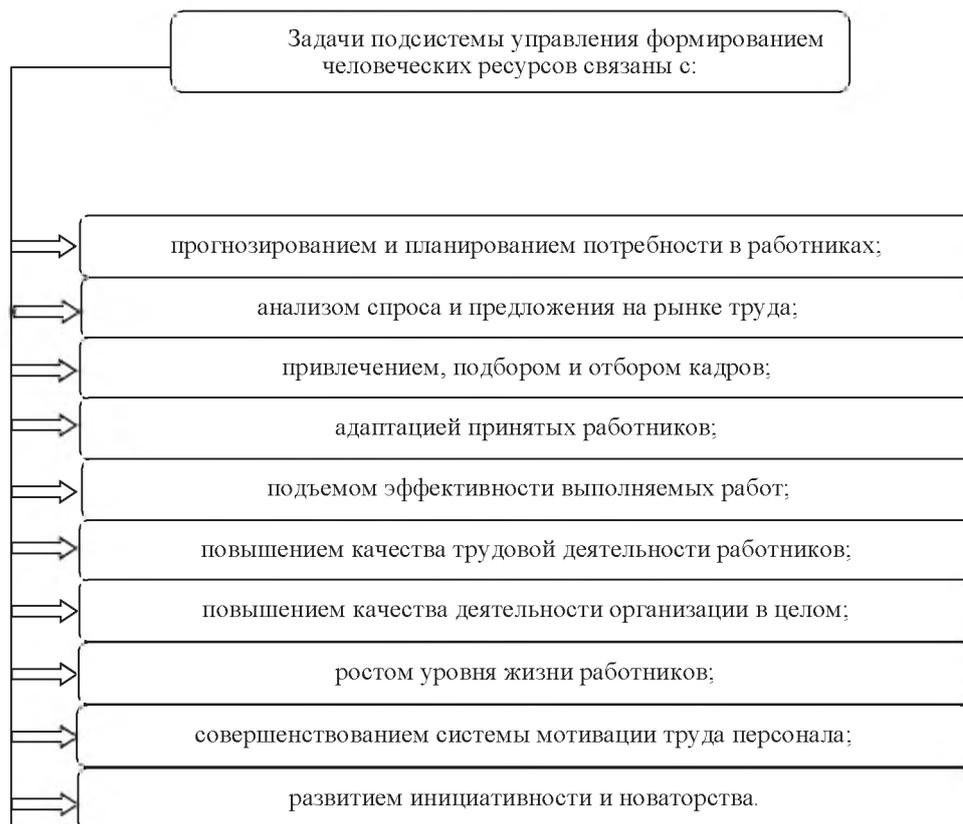


Рис. Задачи подсистемы управления формированием человеческих ресурсов

В последние годы наиболее распространенным стало мнение о том, что эффективность развития экономики стран в большей степени зависит от того, в каком размере инвестируются средства в человеческие ресурсы. В настоящее время руководители многих успешных компаний стали понимать, что выгодно вкладывать деньги в человека, увеличивая, тем самым конкурентоспособность своей компании на рынке и создавая человеческий капитал.

Говоря о человеческом капитале, следует отметить, что он является наиболее ценным ресурсом современного общества, более важным, чем природные ресурсы или накопленное богатство.

В мае 2015 года всемирный экономический форум совместно с компанией Mercer подготовил отчет о развитии человеческого капитала в мире – «The Human Capital Report 2015», в котором Россия поднялась с 55-го на 26-е место. Пятерку лидеров по всем критериям возглавляет Финляндия, за которой идут Норвегия, Швейцария, Канада и Япония. Согласно проведенного исследования страны ранжированы по интегральному показателю – Индексу человеческого капитала (Human Capital Index). Этот многокомпонентный индекс учитывает уровень жизни, грамотности, образованности и долголетия населения – всего 46 показателей.

На сегодняшний день Российская Федерация занимает 26-е место из 124 стран со значением индекса 77,54 балла. Из стран бывшего СССР Россию опережают Эстония (79,88 балла), Литва (79,33 балла) и Латвия (78,39 балла). Остальные страны СНГ сильно отстают: Украина занимает 31-е место, Казахстан – 37-е. На первом месте в мире находится Финляндия, США – на 17-м месте, Германия – на 22-м. В текущем году по уровню начального, среднего, среднего специального и высшего образования Россия находится в группе лидеров по всем возрастным группам: 4-е место в Европе в группе 55-64 года, 8-е место в возрастной группе 25-34 года. У России также неплохие позиции по доле квалифицированных кадров -12-е место в Европе. Проведенные исследования

отмечают низкую среднюю продолжительность жизни – 61 год, по этому показателю страна занимает 81-е место в мире.

При этом позиции нашей страны по развитию человеческого капитала в разных возрастных группах неодинаковы. Лучше всего в России обстоят дела с человеческим капиталом в возрастных категориях 15-24 года (13-е место в мире), а также с ветеранами – пожилым населением пенсионного и околопенсионного возраста: 15-е место в мире в группе старше 65 лет и 17-е место в мире в категории 55-64 года.

Для сравнения следует отметить, что согласно отчету «The Human Capital Report 2013», Россия в 2013 году занимала 55-е место из 187 стран, таким образом, входя в группу стран с высоким индексом человеческого капитала. Однако в 2013 г. методика изменилась – индекс, раньше называвшийся Индексом развития человеческого потенциала и исчислявшийся по шкале от «0» до «1», теперь, соответственно, трансформировался в Индекс человеческого капитала и исчисляется в баллах от «0» до «100». Основные критерии, входящие в индекс, не изменились: уровень образования, квалификация рабочей силы, занятость и продолжительность жизни. Следует отметить, что между старым и новым индексом наблюдается очень высокая корреляция. Иными словами, страны, лидировавшие по старой методике продолжают лидировать и по новой. В результате чего можно утверждать, что возвышение России в рейтинге Мирового экономического форума – это не результат математических перерасчетов, это вполне заслуженно [4, с.131].

Важно обратить внимание на то, что в сложившихся условиях финансово-экономического кризиса, эффективным средством управления человеческими ресурсами является мобилизация внутренних ресурсов организации, развитие инновационных процессов, создание и внедрение в практику новых социальных технологий управления человеческими ресурсами, ориентированных на получение возможно большего эффекта при наименьших затратах [5, с.216].

На современном этапе развития отечественного сектора экономики осуществляются кардинальные преобразования, которые затрагивают различные сферы деятельности. Проблемы, связанные с эффективным использованием достижений науки и техники по-прежнему остаются актуальными в ходе проведения рыночной реформы. На сегодняшний день, в России используется только 8-10% инновационных проектов и идей, в то время как в США – 62%, а в Японии – 95%. При этом доля Российской Федерации в мировой торговле гражданской наукоемкой продукцией равна 0,3%, что примерно в 100 раз меньше долей США и Японии. Тем не менее, для многих отечественных организаций, озабоченных проблемами конкуренции и выживаемости в условиях рынка, именно инновационная деятельность и ее результаты выступают важнейшим условием успеха и эффективности [8, с.424].

Трудовые ресурсы страны характеризуют потенциальную массу живого труда, которой в настоящее время располагает общество для удовлетворения потребностей рынка труда [3, с.293]. Нами проанализирована численность населения России за 2005-2014 годы, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Численность населения России за 2005-2014 годы

Показатели	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Численность населения (на конец года), млн. чел.	143,2	142,9	143,1	143,3	143,7	146,3
В том числе в трудоспособном возрасте – всего	90,2	87,8	87,1	86,1	85,2	85,4
Мужчины	66,3	66,0	66,2	66,4	66,5	67,7
Женщины	76,9	76,9	76,9	76,9	77,2	78,6

Как видно из таблицы, численность населения России в 2014 году по сравнению с 2005 годом возросла. При этом как численность мужчин, так и численность женщин имеет также тенденцию к росту.

В процессе управления трудовыми ресурсами важное значение отводится безработице, как социально-экономическому явлению, когда часть рабочей силы является не занятым в производстве товаров и услуг. Безработица является следствием нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на нее.

Динамика показателей занятости и безработицы в России за 2005-2014 годы представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика показателей занятости и безработицы в России за 2005-2014 годы

ПОКАЗАТЕЛИ	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Уровень занятости, %	61,3	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3
Уровень безработицы, %	7,1	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2

Уровень занятости за период с 2005-2014 годы возрос с 61,3% до 65,3%. Уровень безработицы в целом по стране сократился с 7,1% до 5,2% соответственно по годам, что является положительным.

С 24 февраля по 2 марта 2016 года численность официально зарегистрированных безработных граждан составила 1 067 521 человек (по состоянию на 17 февраля 2016 года – 1 063 492 человека). За этот период снижение численности безработных граждан произошло в 27 регионах. Наибольшее снижение численности безработных граждан наблюдалось в Сахалинской, Омской, Амурской, Астраханской, Владимирской областях, г. Севастополе, республиках Мордовия, Дагестан, Чукотском автономном округе, Ставропольском крае. В 55 регионах отмечался рост численности безработных граждан, при этом рост более 1% наблюдался в 21 регионе. Наиболее значительный рост численности безработных отмечен в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра, Ненецком автономном округе, республиках Коми, Алтай, Чувашской Республике, Кировской, Ленинградской, Тамбовской, Курганской, Орловской областях. Не изменилась численность безработных в Республике Татарстан, Мурманской и Новосибирской областях [6, с.187].

По состоянию на 2.03.2016 года численность персонала, находившегося в простое по инициативе администрации, работающих неполный рабочий день, а также работников, которым были предоставлены отпуска по согласованию сторон, составила 323,5 тыс. чел., в том числе:

- численность персонала, находившегося в простое по инициативе администрации, составила 37,8 тыс.чел.;
- численность работников, проработавших неполное рабочее время, – 281,1 тыс.чел.;
- численность работников, которым были предоставлены отпуска по согласованию сторон, – 4,6 тыс.чел.

Для оценки динамики трудовых ресурсов необходимо оценить их состав по полу и основным возрастным группам (табл. 3).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что за 2005-2014 годы наибольшую долю населения занимает население в трудоспособном возрасте (более 60%). Численность мужчин младше трудоспособного возраста за период возросла с 12106,5 тыс.чел. до 13172 тыс.чел. Численность женщин старше трудоспособного возраста также возросла с 21160,6 тыс.чел. до 24980,5 тыс.чел.

Министерство труда России постоянно проводит еженедельный мониторинг рынка труда в разрезе субъектов Российской Федерации. Данный мониторинг основывается на официальной информации, которая представляется работодателями в службу занятости. Данная информация включает планируемые увольнения работников в связи с ликвидацией организаций, сокращение численности или штата работников, а также

введение режимов неполной занятости в организации. По методологии Международной организации труда в настоящее время ситуация более или менее стабилизировалась. Если говорить о прошлом годе, то, и по данным Росстата, и по данным мониторинга, высвобождено было порядка полумиллиона человек, если учитывать крупные и средние предприятия [7, с.528].

Таблица 3 – Численность населения России по полу и основным возрастным группам за 2005-2014 годы [9]

ПОКАЗАТЕЛИ	(тыс. чел.)					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
ВСЕ НАСЕЛЕНИЕ:						
младше трудоспособного возраста	23671,0	23209,0	23567,6	24110,0	24716,7	25689,2
в трудоспособном возрасте	90158,0	87847,5	87055,3	86137,5	85161,6	85414,7
старше трудоспособного возраста	29407,6	31808,9	32433,5	33099,6	33788,6	35163,4
МУЖЧИНЫ:						
младше трудоспособного возраста	12106,5	11885,6	12074,7	12356,3	12669,9	13172,0
в трудоспособном возрасте	45948,2	45186,2	44896,2	44545,6	44186,8	44416,8
старше трудоспособного возраста	8247,0	8978,5	9205,4	9451,6	9690,2	10182,9
ЖЕНЩИНЫ:						
младше трудоспособного возраста	11564,5	11323,4	11492,9	11753,7	12046,8	12517,2
в трудоспособном возрасте	44209,8	42661,3	42159,1	41591,9	40974,8	40997,9
старше трудоспособного возраста	21160,6	22830,4	23228,1	23648,0	24098,4	24980,5

В настоящее время в регионах, на наш взгляд, необходимо акцентировать внимание на переобучении персонала и развитии новых форм временной занятости, для того чтобы работники могли находить новые рабочие места на предприятиях, которые вновь создаются или на которых открываются новые рабочие места. Поэтому целесообразно предусмотреть меры по поддержке занятости и субсидированию тех работодателей (оплата частично заработной платы из субсидий), у которых работники будут устраиваться именно на новые рабочие места. В связи с этим целесообразно оказывать поддержку регионам, в которых с одних предприятий могли бы работники переходить на другие предприятия, если такие рабочие места существуют.

Список литературы:

1. Болотова, И.С. Эффективное использование человеческого потенциала – основа экономического развития организаций [Текст] / И.С. Болотова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 455-459.
2. Гребеник, Л.Г. Анализ социально-кадровой составляющей в системе государственного и муниципального управления [Текст] / Л.Г. Гребеник, Т.Л. Скрипченко, Е.Н. Дьячкова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2015. – №2 (54). – С. 226-234.
3. Гребеник, Л.Г. Актуализация политики занятости населения на этапе инновационных преобразований [Текст]/Л.Г. Гребеник, И.И. Ледовская//Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права.–2013.–№3 (47). – С. 291-298.
4. Роздольская, И.В. Активизация процесса управления трудовыми ресурсами в инновационном цикле организации (монография) [Текст] / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Л.В. Кондратьева // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 8. – С. 129-130.

5. Роздольская, И.В. Развитие трудового потенциала как фактор повышения эффективности организационного развития [Текст]: монография / И.В. Роздольская, Е.Н. Висторобская монография. – Белгород: Издательство БУКЭП, 2012 – 280 с.

6. Скрипченко, Т. Л. Особенности формирования технологии стратегического управления развитием организации [Текст] / Т.Л. Скрипченко // Стратегическое и проектное управление: сб. науч. ст. / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2014. – Вып. 6. С. 185-191.

7. Чичерин, Ю.А. Кадровые решения: понятие и специфические черты [Текст] / Ю.А. Чичерин // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: материалы международной научно-практической конференции. 28 декабря 2012 года. – Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s r.o., 2013. – С. 526-529.

8. Чичерин, Ю.А. Моделирование процесса кадрового консультирования в организации [Текст] / Ю.А. Чичерин, Л.Г. Гребеник, Е.Ю. Кравченко // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2; Режим доступа: URL: www.science-education.ru/116-12510.

9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/>

ПРОГРАММЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ АО «СБЕРБАНК»)

*Полторабатъко Наталья Александровна
магистрант 1 курса Института экономики
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

*Научный руководитель: Куликова Оксана Владимировна
к.псх.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Правильное управление человеческими ресурсами приводит к эффективному функционированию любого предприятия. Одним из главных компонентов банковского менеджмента является система управления персоналом.

Так как сейчас экономическая ситуация в стране крайне неблагоприятна, то можно увидеть насколько сложно подобрать правильную стратегию управления персоналом в банковской сфере в современных условиях. Менеджер должен обладать не только профессиональными качествами, но и уметь творчески мыслить, а также наращивать свои компетенции; идти на риск, принимая всю ответственность на себя.

На сегодняшний день вопрос карьеры актуален почти для каждого работающего человека. Особенно сложно карьерное развитие для сотрудников банков. Для данной сферы всегда предоставлялась и предоставляется возможность для самосовершенствования, а также совершенствование профессиональных навыков и компетенций.

На рынке предоставления банковских услуг в России на первом месте Сбербанк. Для своего персонала Сбербанк предлагает большую комплексную и системную подготовку, предлагая ее различным целевым группам сотрудников. В последнее время более всего востребованными являются образовательные программы с использованием онлайн-технологий, предполагая различного уровня мировые программы, которые способствуют профессиональному развитию и карьерному росту.

Банк развивает образовательные программы в векторе практической направленности, выполнении как индивидуальных, так и групповых бизнес-проектов, которые позволяют решить актуальные задачи, а также решаются реальные кейсы.