

ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ СИСТЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ПОСТКРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ

В работе рассмотрен механизм реализации принципов hr-менеджмента как систематизированного подхода к оптимизации и совершенствованию кадровой политики организации.

Ключевые слова: управление персоналом, hr-менеджмент, кадровая политика, подбор персонала.

В настоящее время позиция менеджера рассматривается так, что если человек находится на руководящей должности любого уровня управления в любых предприятиях, организациях, учреждениях и фирмах, то в своей деятельности, успешной и продуктивной, ему необходимы базовые знания в области теории и методологии управления персоналом. Управление в организации играет ключевую роль, т.к. без данных мероприятий организация деятельности предприятия не имеет будущего.

В современных условиях функционирования современных организаций особое внимание уделяется HR-менеджменту, т.к. правильный кадровый менеджмент является базисной основой эффективности предприятия (Рисунок 1).

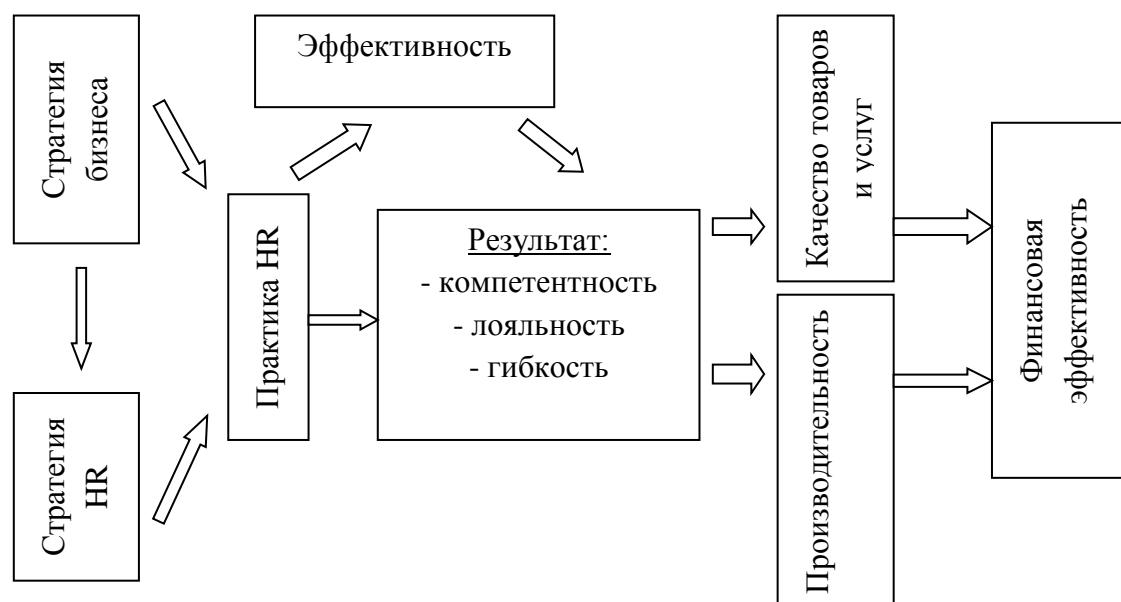


Рис. 1. HR-менеджмент и его эффективность

В основе HR-менеджмента лежит целенаправленное воздействие на человеческий компонент предприятия, который ориентирован на приведение в соответствие кадровых возможностей и целей, стратегий, условий развития организации (Рисунок 2). Система управления персоналом включает в себя следующие сферы деятельности [7-8]:

- поиск и адаптацию персонала;
- оперативную работу с кадрами, в т.ч. обучение и развитие персонала, оценку персонала, организацию труда, менеджмент деловых коммуникаций, мотивацию и оплату труда;
- стратегическую работу с кадрами.

На практике применяется огромное множество методов управления персоналом, которые постоянно модифицируются и совершенствуются, подстраиваясь под определенный конкретный временной промежуток.

Итак, значимость HR-менеджмента в эффективности функционирования организации высока и оправдана. Конечно, в системе кадрового менеджмента существуют проблемы, требующие решения. Одним из способов повышения эффективности механизма HR-менеджмента, по нашему представлению, является внедрение системы диверсификации для более качественного управления человеческими ресурсами.

Так, механизм диверсификации персонала представляет собой одну из форм обеспечения конкурентных преимуществ персонала на рынке труда и обладает определенными направлениями. Данный механизм проявляется в универсализации работника, освоении им нескольких специальностей и производственных операций, которые облегчают перераспределение персонала как в рамках одного предприятия (на внутреннем рынке труда), так и в региональном масштабе (на внешнем рынке труда). Диверсификация HR-менеджмента повышает профессиональную мобильность, готовность сотрудника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для себя профессию.



Рис. 2. Модели управления персоналом

В современных реалиях управления организацией внедрение диверсификационного механизма системы HR-менеджмента позволяет решить актуальные для предприятия кадровые проблемы, т.к. охватить общий объем управленческих проблем крайне сложно, а, скорее даже, невозможно и нецелесообразно. Поэтому данный механизм побуждает и помогает совершенствовать систему HR-менеджмента, решая следующие проблемы [2; 5; 6]:

- потребность в постоянном притоке новых квалифицированных кадров;
- территориально-распределенная оргструктура бизнеса;

- неэффективная работа по поиску и подбору кандидатов и соискателей;
- потребность в централизованном ведении процессов тестирования, обучения, подготовки;
- проблемы с текучестью кадров;
- современный стиль управления организацией, желание руководителей следовать современным тенденциям, инновациям;
- потребность в новых HR-технологиях и др.

Как отмечалось выше, каждая организация стремится достичь своих поставленных целей, в том числе диверсификационных, однако, не всегда удачно, т.к. барьером этому выступает неэффективно разработанный подход диверсификации в HR-менеджменте. Рассмотрим основные ошибки и проблемы диверсификационного HR-менеджмента [1; 3; 4]:

1. Низкое экономическое обоснование, т.е. неспособность организовать мощное экономическое обоснование, которое демонстрировало бы взаимосвязь между ростом диверсификации и результатами работы команды.

2. Отсутствие ориентации на данные, т.е. необходимость ориентации на данные (информацию), а не на эмоции.

3. Низкая эффективность управления диверсификационными рефералами, т.е. необходимость расстановки приоритетов, при этом акцент делается на рабочие места, в большей степени, требующие диверсификационного подхода.

4. Низкий уровень вознаграждения и бонусов, т.е. то, что адекватно оценивается и вознаграждается, будет отлично работать.

5. Реализация ошибочных инструментов HR-менеджмента.

6. Игнорирование информационных данных для выбора наилучших методов HR-менеджмента и пр.

Таким образом, внедрение и эффективная реализация диверсификационного механизма системы HR-менеджмента в современных условиях развития организации является приоритетным направлением совершенствования функционирования и эффективности предприятия на рынке.

Список литературы

1. Ахмедов А.Э., Шаталов М.А. Информация в системе принятия оптимальных управленческих решений // Инновационные подходы к решению социально-экономических, правовых и педагогических проблем в условиях развития современного общества. материалы I международной научно-практической конференции. АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт» в г. Старый Оскол, 2015. С. 202-205.
2. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А. Механизм обеспечения конкурентных преимуществ промышленных предприятий на региональном уровне // Регион: государственное и муниципальное управление. 2015. № 4 (4). С. 1.
3. Глушченко Е.В. Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия // Территория науки. 2016. № 3. С. 66-70.
4. Жильников А.Ю., Комаров И.В. Кайдзен по-русски. 10 способов улучшить российскую модель управления // Территория науки. 2016. № 2. С. 70-74.
5. Кузьменко Н.И. К вопросу о выборе эффективной кадровой политики предприятия в условиях социально-экономической трансформации общества // Синергия. 2016. № 3. С. 37-42.
6. Мычка С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Департамент образования, науки и молодежной политики Воронежской области, Торгово-промышленная палата Воронежской области, Воронежский филиал НОУ ВПО, "Московская академия экономики и права", ФГБОУ ВПО "Воронежский

государственный технический университет", АНОО ВПО "Воронежский экономико-правовой институт". 2013. С. 74-77.

7. Сорокин Б.Ф. Специфика политического маркетинга, как второй исторической формы социального обмена // Синергия. 2015. № 2. С. 7-20.

8. Шаталов М.А., Мычка С.Ю. Управление стратегией диверсификации предприятия на основе экономико-математического моделирования // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 5-2. С. 338-342.

I.V. Komarov

FORMATION OF ADAPTIVE HR-MANAGEMENT SYSTEM IN THE POST-CRISIS DEVELOPMENT

In this paper we consider the mechanism of implementation of hr-management principles as a systematic approach to optimize and improve the personnel policy of the organization.

Keywords: human resource management, hr-management, personnel policy, personnel selection.