персонал или человеческие ресурсы?

организационные предпосылки формирования инновационных человеческих ресурсов

Аннотация

Рассматриваются актуальные проблемы формирования и использования человеческих ресурсов на предприятиях, развитие персонала как важнейшего фактора конкурентоспособности. Автор формулирует концепцию нового подхода к организации процесса управления развитием человеческих ресурсов.

Ключевые слова: инновационное развитие экономики, человеческие ресурсы, стратегия, планирование, управление развитием человеческих ресурсов, системный подход

Современные тенденции развития мировой экономики, глобализация международных экономических отношений придают качественно новую значимость человеческим ресурсам, коренным образом изменяют их роль в общественном производстве. Особую актуальность человеческий фактор приобретает в российской экономике в условиях перехода на инновационный путь развития.

В центре внимания человек

В процессе перехода к инновационной экономике необходимо учитывать негативное обстоятельство: человеческий ресурс в современной России (при всей справедливости утверждений о высоком интеллектуальном потенциале нашей страны в целом) по качеству уступает потенциалу развитых стран, задействованному в промышленном производстве, поэтому нуждается в целенаправленном формировании и развитии.

Российская экономика в силу объективных и субъективных причин не смогла в полной мере воспользоваться результатами научно-технического прогресса (что объясняет серьезное отставание по уровню производительности труда) прежде всего потому, что на практике не уделялось достаточного

Невская Лариса Владимировна
кандидат экон. наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, Пермский национальный исследовательский политехнический университет
nlv@pstu.ru

человеческий ресурс в современной России (при всей справедливости утверждений о высоком интеллектуальном потенциале нашей страны в целом) по качеству уступает потенциалу развитых стран, задействованному в промышленном производстве, поэтому нуждается в целенаправленном формировании и развитии

внимания развитию человеческих ресурсов. На теоретическом уровне российскими учеными ведутся серьезные исследования в этой области, однако бизнес долгое время не осознавал важность данной проблемы и угрозу для собственной безопасности, исходящую от недостаточного качества и низкой эффективности использования трудовых ресурсов.

В 2009-м году было проведено исследование производительности труда в российских и международных компаниях (Глобальный институт McKinsey «Эффективная Россия: производительность как фундамент роста»), целью которого было выявить, сравнить и понять причины имеющегося отставания российской промышленности в производительности труда.

По результатам анализа статистических данных производительность труда в исследованных отраслях (сталелитейное производство, банки, розничная торговля, жилищное строительство и электроэнергетика) в России составляет чуть более 26% от американской (в 1999 г. этот показатель составлял 18% от уровня США). Несмотря на средний рост производительности на 3,5% в год такой уровень не сможет обеспечить решение задач экономического и социального развития России [1].

человеческое развитие

К 2012 году Россия вошла в первую пятерку стран по объему ВВП, однако затраты на достижение этого показателя значительно выше, чем у других стран группы. Следовательно, российская экономика имеет огромные резервы, использование которых возможно только на инновационной основе. Исследования показывают, что руководители многих предприятий осознают значимость качества трудовых ресурсов для эффективной деятельности.

Согласно выводам исследователей, структуры и процессы, на которые многие руководители, обращают первостепенное внимание в продвижении инноваций, необходимы, но не достаточны. Топ-менеджеры практически единогласно (94%) отмечают, что наиболее приоритетные факторы инноваций – это люди и корпоративная культура, предопределяющие формирование и развитие инновационной экономики и составляющие ее основу [2].

На уровне предприятия необходимость усиленного внимания к качеству рабочей силы диктуется и рыночной конъюнктурой. В условиях жесткой конкуренции на рынке выигрывают те предприятия,

у которых выше качество обслуживания, качество выпускаемого продукта, выше производительность труда, эффективнее управление, а эти показатели напрямую зависят от качества работающего персонала, способного к развитию.

Существует еще несколько причин для пристального внимания к развитию трудовых ресурсов непосредственно на предприятии:

1. Быстрые изменения, происходящие в технике, технологии, потребностях, глобальной среде и т.д. Они, в свою очередь, определяют изменение в численности и, главное, структуре кадров для обеспечения устойчивого эффективного развития компаний. Каждое предприятие имеет специфические условия, особенности развития и в зависимости от этого ставит свои стратегические цели, поэтому необходима система развития персонала, обеспечивающая достижение целей. Особенно важно формирование компетенций в области применения технологических и организационных инноваций.

2. Проблемы привлечения с внешнего рынка труда специалистов, способных к разработке инноваций и их продвижению (коммерциализации). Такие специалисты становятся объектом конкурентной борьбы. Отсюда вытекают проблемы маркетинга персонала, мотивации и т.д. Особенно остро стоит вопрос с кадрами, умеющими доводить как технические, так и организационные инновации до внедрения в практику, то есть обеспечивать на их основе приращение экономических результатов деятельности компаний. Только на самородков – талантливых организаторов рассчитывать уже нельзя; потребность в таких специалистах может быть удовлетворена только на основе системного подхода, включающего подготовку в системе высшего образования, а главное – целенаправленное формирование и развитие кадров внутри компаний.

3. Высокие затраты на поиск и наем талантливых «инноваторов» на внешнем рынке труда.

Окинуть новым взглядом коллектив

Планирование трудовых ресурсов находится под сильным влиянием будущих потребностей организации с учетом стратегических целей, вызовов внешней среды. Это требует от специалистов по развитию трудовых ресурсов (РТР) тщательного анализа ситуации и разработки соответствующих планов. Цель прогнозирования трудовых ресурсов заключается в том,

чтобы оценить затраты труда в будущем по объему трудозатрат и их качеству (прогнозирование потребностей по численности и профессиональному составу) в соответствии с ростом, диверсификацией деятельности, дифференциацией производимых товаров и услуг. При этом необходимо учитывать внешний и внутренний рынок труда; общий внутренний и внешний спрос на трудовые ресурсы; степень удовлетворения потребностей на сегодняшний день.

На основе информации о состоянии каждого компонента, можно спланировать количество и качество трудовых ресурсов, которые потребуются в будущем. Это и будет служить основой для планирования развития трудовых ресурсов. Оно зиждется на корпоративных целях и задачах. Определяя необходимые в будущем и имеющиеся в распоряжении трудовые ресурсы, специалисты РТР могут установить избыток или нехватку персонала, а также отсутствие необходимых компетенций. Таким образом, планирование трудовых ресурсов – это двухступенчатый процесс, состоящий из прогнозирования потребностей и планирования программы развития.

Однако планирование – это только часть процесса управления развитием персонала. Далее решается вопрос приоритетности источника восполнения потребности: внешний или внутренний рынок труда [4]. Достижение устойчивой эффективности деятельности компании на основе инновационного подхода возможно только при условии создания системы управления развитием персонала, ориентированной на формирование инновационного потенциала человеческих ресурсов [5].

За последние сорок лет развитие человеческих ресурсов (РЧР) стало неотъемлемым компонентом в структуре большинства успешных организаций в Европе. Все больше корпораций создают руководящие должности, ответственные за формирование, развитие и рост человеческих ресурсов. РЧР рассматривается как важный стратегический подход к улучшению производительности труда, эффективности деятельности и повышению прибыли [7].

руководители многих предприятий осознают значимость качества трудовых ресурсов для эффективной деятельности

Это требует перехода от концепций «отдел кадров», «управление кадрами» к концепции «управление человеческими ресурсами», которая формирует новый взгляд на персонал, требует новых организационных и методологических подходов к формированию,

развитию, использованию этого специфического ресурса. В системах типа «управление человеческими ресурсами», соответствующих постиндустриальному периоду развития экономики, элемент «развитие персонала» входит в число системообразующих [8].

На российских предприятиях также необходим новый подход к формированию и развитию инновационного кадрового потенциала предприятий, который должен коснуться совершенствования нескольких направлений:

• формирование модели компетенций специалистов, обеспечивающих инновационный подход к выполнению функций;

• создание системы подготовки специалистов, ориентированных на инновационную деятельность, способных не только создавать инновации в научных, технологических, организационных областях, но и внедрять их в практическую деятельность;

• создание системы, обеспечивающей условия и мотивацию персонала к развитию и применению инновационных компетенций;

• формирование личностных установок специалистов относительно характера и результатов трудовой деятельности: инновационный подход к выполнению функциональной роли;

• развитие кадровых служб, обеспечивающих предприятие инновационным персоналом.

На каждом из этих уровней возникают свои задачи, решение которых должно быть ориентировано на достижение общей цели: обеспечение предприятий инновационными кадрами.

определяя необходимые в будущем и имеющиеся в распоряжении трудовые ресурсы, специалисты РТР могут установить избыток или нехватку персонала, а также отсутствие необходимых компетенций

Вывод

Организация деятельности по развитию человеческих ресурсов (РЧР) требует системного подхода, обеспечение которого вызывает необходимость создания принципиально новых организационных условий: структур, процессов, изменение границ ответственности должностных лиц за результат, координации действий на высшем уровне, изменения качественного состава персонала кадровых служб.

Литература

1. Результаты исследования «Эффективная Россия. Производительность как фундамент роста» [Электронный ресурс McKinsey].

2. Производительность бизнеса: до и после кризиса [Электронный ресурс].
3. http//www.Jourclub.ru [Электронный ресурс].
4. Эсаулова И.А. Внутрифирменные рынки труда в современных организациях. – Пермь: Изд-во Пермского гос. техн. ун-та, 2009
5. Эсаулова И.А., Невская Л.В. Актуальные подходы к формированию системы управления инновационным потенциалом человеческих ресурсов предприятия. Материалы международной научно-практич. Конференции [Текст]. – Пермь, 11 ноября 2010 г. – Пермский гос. ун-т. – Пермь, 2010. – Т.2
6. Невская Л.В. Концептуальный подход к формированию стратегического инновационного потенциала человеческих ресурсов предприятия [Текст] // Вестник университета». Государственный университет управления, 2010, № 23.
7. Невская Л.В. Формирование кадровой политики инновационно ориентированной организации [Текст] // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2011, №1.
8. Невская Л.В. Формирование и использования инновационного потенциала предприятий в системе иерархического взаимодействия внутренней и внешней среды [Текст] // Иерархический анализ социально-экономических систем: подходы, модели, приложения. – Пермь: Издательство ПНИПУ, 2011.
9. Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Jilley. Prinsiples of Human Resource Development. Second edition. Cambridge, Perseus Publishing, 2002.

КЭ

Larisa V. Nevskaya
Cand. of Econ. Sci., Professor of Management and Marketing,
Perm National Research Polytechnic University

Organizational Backgrounds of Innovative Human Capital Assets Forming

Abstract

Article considers actual problems of human capital assets forming and utilization on enterprises and coniders personnel development as main factor of competitiveness. Author formulates concept of new approach to management process organization by human capital assets development.

Keywords: innovative development of economy, human capital assets, strategy, planning, management of human capital development, system approach