

novyy-ministr-tsifrovogo-razvitiya-predlozhit-otkryt-silovikam-onlayn-dostup-k-dannym-rossiyan

Российское образование и конкурентоспособность российской экономики. Журнал № 1/9 2017 Торговая политика (ВШЭ). Trade policy.

Негативное влияние бедности на развитие страны. Научное обозрение. Выпуск №11. 2017

Хакеры нацелились на инфраструктуру. Количество кибератак выросло в три раза "Коммерсантъ" от 06.08.2019.
<https://www.kommersant.ru/doc/4053350>

Цифровой профиль гражданина: вопросов больше, чем ответов. 28.05.2019.

<https://www.finversia.ru/publication/ocenka/tsifrovoi-profil-grazhdanina-voprosov-bolshe-chem-otvetov-58249>

16.Цифровой профиль россиянина: ответы на главные вопросы. <https://www.ntv.ru/cards/2941/>

17.Может ли ваш цифровой профиль сработать против вас?14.06.2019

<https://www.e-xecutive.ru/finance/novosti-ekonomiki/1990700-mozhet-li-vash-tsifrovoi-profil-srabotat-protiv-vas>

УДК: 005.95/96(075.8)

ИЗМЕНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Станкевич Анастасия Алексеевна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры управления персоналом

Институт экономики и управления (СП) ФГАОУ ВО КФУ

им. В.И. Вернадского, Российская Федерация, 295000, г. Симферополь

DOI: [10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.138](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.138)

CHANGE OF FUNCTIONS OF HUMAN SERVICE IN CONDITIONS OF STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT

Stankevich Anastasia Alekseevna

candidate of economic sciences,

associate professor of the department of personnel management

Institute of Economics and Management (JV) YOU. Vernadsky,

Russian Federation, 295000, Simferopol

Аннотация

В статье автор рассматривает как пример функции кадровой службы предприятия в условиях стратегического управления персоналом в парадигме стратегического менеджмента. Раскрыты тенденции формирования стратегического подхода к управлению персоналом, задачи и функции HR – службы предприятия. Сделаны обоснованные выводы по реформированию кадровых служб организаций, которое должно осуществляться с учетом стратегической перспективы, что позволит в будущем перейти к стратегическому управлению персоналом.

Abstract

In the article the author considers as an example the function of the personnel service of the enterprise in the conditions of strategic personnel management in the paradigm of strategic management. The tendencies of formation of strategic approach to personnel management, tasks and functions of HR - service of the enterprise are revealed. Reasonable conclusions have been made on the reform of personnel services of organizations, which should be carried out taking into account the strategic perspective, which will allow in the future to move to strategic personnel management.

Ключевые слова: кадровая служба; управление персоналом; человеческие ресурсы; контроллинг; маркетинг персонала.

Keywords: personnel service; personnel management; human resources; controlling; marketing staff.

Деятельность по управлению персоналом в последнее время является объектом инноваций [4, С. 148 – 154.]. Трансформация функции управления персоналом в условиях перехода к стратегическому управлению проходила в несколько этапов. Сначала проходил процесс адаптации кадровой работы в условиях рынка (поиск и внедрение новых технологий найма и селекции персонала, его развития, мотивации и стимулирования, создании новых форм социально-трудовых отношений). В связи с динамичностью движения конкурентной среды, происходит изменение внешней и

внутренней политики предприятия, меняются ценности эффективного использования ресурсов, прежде всего человеческих, возникает необходимость перехода к качественно новому уровню управления персоналом - стратегического управления персоналом. Персонал превращается в ценный ресурс организации, ключевой фактор ее конкурентоспособности в итоге становится одновременно и средством, и целью стратегического развития. Стратегия управления персоналом в таких условиях является «походной», но крайне важной составляющей общей стратегии

развития организации, которая в силу своей уникальности не имеет аналогов, её нельзя имитировать на других предприятиях, что подтверждает уникальные особенности и является конкурентным преимуществом организации.

Цель. Утверждение стратегического подхода требует реструктуризации функции управления персоналом в направлении ее вертикальной интеграции с генеральной стратегией организации и горизонтальной интеграции всех ее составляющих. Внедрение стратегического подхода в управлении персоналом зарубежных компаний началось раньше (активно - в последние десятилетия прошлого века), процесс необходимых преобразований продолжается по сей день. По сути, он должен быть постоянным и бесконечным. Целью статьи является обоснованное раскрытие тенденции формирования стратегического подхода к управлению персоналом, задач и функций HR – службы предприятия.

Методы: исследование научной литературы, графический и табличный методы.

Результаты исследования. Стратегическое управление персоналом должно разрешить первоочередные нерешенные проблемы:

- 1) отделы управления персоналом полностью изолированы от создания и воплощения генеральной стратегии организации;
- 2) их функции рассредоточены между другими структурными подразделениями и отделами;
- 3) некоторые важные практики управления персоналом отсутствуют вообще;
- 4) кадровые службы не готовят персонал организации к выполнению будущих задач и адаптации к возможным изменениям, связанных с развитием информационных технологий, обострением конкурентной борьбы, глобальными тенденциями экономического развития.

В связи с этим главной задачей является рассмотрение путей и подходов к проектированию новых структурных подразделений в составе организационного строения управления организацией, обеспечивающие комплексный

стратегический подход к формированию, развитию, использованию и поддержке персонала.

Нынешние службы управления персоналом предприятий еще сохраняют черты, унаследованные со времен рыночного периода. Исследование их деятельности свидетельствуют о замедленном процессе реформирования этих структурных подразделений и, в большинстве случаев, их неготовность к выполнению современных задач стратегического развития.

Ранее функции управления кадрами были рассредоточены между различными отделами: кадров, подготовки кадров, организации труда и заработной платы, охраны труда и техники безопасности, отделом социально-бытового обеспечения, жилищно-коммунальным отделом и др. Отделы имели различные подчинения. Отдел кадров подчинялся заместителю директора по кадрам, отдел охраны труда и техники безопасности - главному инженеру, отдел подготовки кадров - заместителю директора по кадрам или главному инженеру, отделы социально-бытового и жилищно-коммунального обеспечения - заместителю директора по социальным вопросам и сбыту [1, 2, 3].

Итак, отделы, которые занимались управлением персонала, были дезинтегрированы и имели разное иерархическое подчинение. Это, во-первых, приводило к низкой эффективности управления из-за большого количества согласований в процессе принятия решений. Во-вторых, основное звено управления кадрами - отдел кадров – выполнял чисто учетные функции и не мог быть информационным, методическими координационным центром кадровой работы. Он имел низкий организационный статус и низкий профессиональный уровень. Связи отдела кадров с другими звеньями, которые выполняли функции управления людьми, были чисто формальными.

Сегодня кадровые подразделения реализуют многие функции, которые ранее были разветвлены по экономическим, производственно-техническим и другим сферам управления (рис. 1).

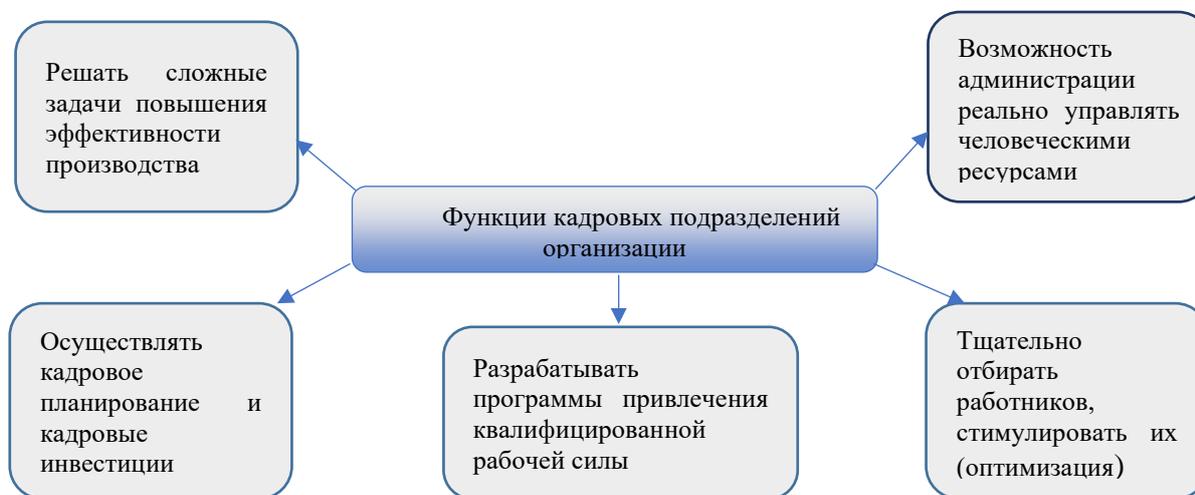


Рисунок 1. – Реализация функций кадровых подразделений по сферам управления организацией

По экспертным оценкам, наибольшие усилия кадровых подразделений направлены на трудовые отношения, подбор и проверку кандидатов,

разработку и реализацию программ обучения и социального развития (рис. 2):

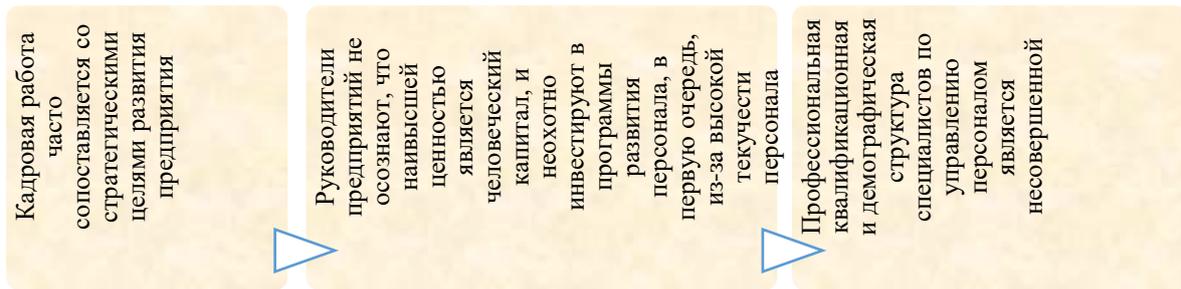


Рисунок 2. – Проблемы, с которыми сталкивается кадровая служба организации

Знания, умения и навыки, творческий подход, эффективное решение, возможности сотрудников и предприимчивость – это все факторы, влияющие на кадровый потенциал [5, С. 907 - 913].

В условиях перехода к стратегическому управлению объем и содержание задач службы управления персоналом меняются. Происходит смещение акцентов со статистических задач к динамическим (рис. 3).

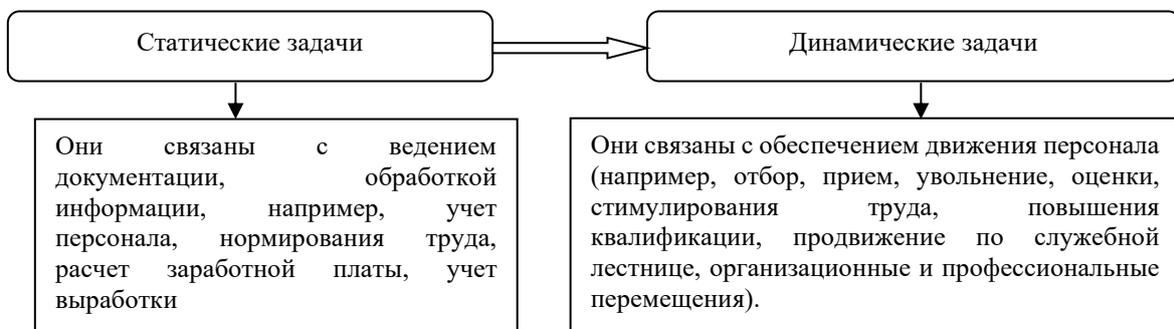


Рисунок 4. – Смещение статических задач организации к динамическим при выборе стратегического управления персоналом

Реформирование кадровых служб организаций, должно осуществляться с учетом стратегической перспективы, что позволит в будущем перейти к стратегическому управлению

персоналом. Тенденции формирования стратегического подхода к управлению персоналом уже отметим на рис. 4.



Рисунок 4. - Тенденции формирования стратегического подхода к управлению персоналом

Все задачи HR-службы можно условно разделить на три комплекса (рис. 5).



Рисунок 5. – Задачи HR – службы

Для решения поставленных задач службы управления персоналом приобретают новые функции (рис. 6):

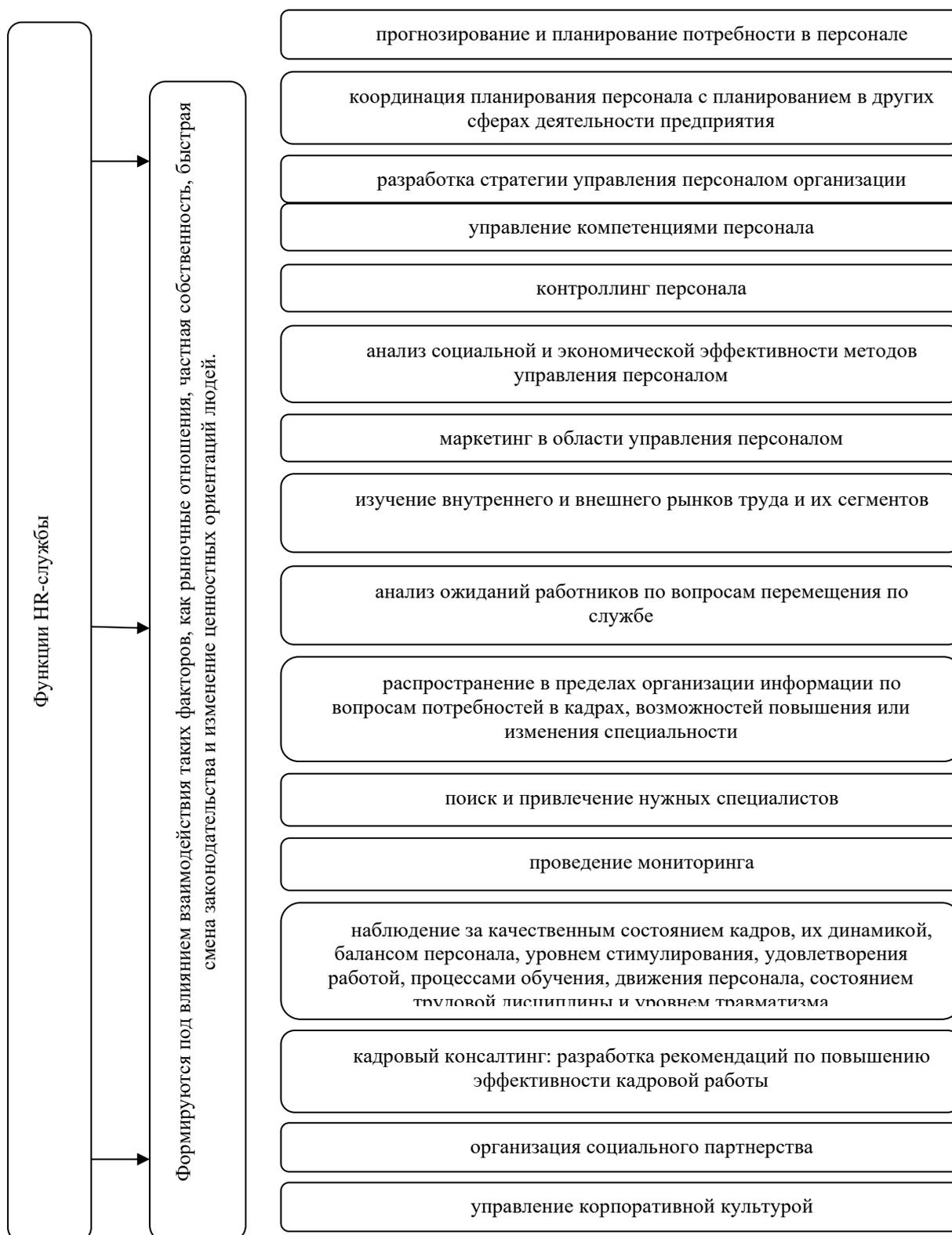


Рисунок 6. - Функции HR-службы

Выводы. В совокупности стратегических, тактических и оперативных задач приоритетная роль принадлежит именно стратегическим, которые определяют перспективы развития персонала в организации, подготовку его к выполнению предстоящих действий, поощрение достижения стратегических целей, участие в управлении, в формировании и поддержке совместных корпоративных ценностей.

Раскрыты тенденции формирования стратегического подхода к управлению персоналом, задачи и функции HR - службы предприятия. Сделаны обоснованные выводы по реформированию кадровых служб организаций, которое должно осуществляться с учетом стратегической перспективы, что позволит в будущем перейти к стратегическому управлению персоналом.

Низкая эффективность работы кадровых служб является одной из причин снижения качества и производительности труда на предприятиях. Для персонала организаций, особенно государственного сектора экономики, характерны демотивация труда, абсентеизм, высокая текучесть кадров. Неэффективное использование труда значительно ограничивает конкурентоспособность организаций.

Список литературы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) / Гарант // (дата публикации 27.03.2018) [Электронный ресурс]. – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/180422> (дата обращения: 09.02.2020).

2. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) /

ОКПДТР 2020 // (дата публикации 20.12.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <http://okpdr.ru/> (дата обращения: 05.02.2020).

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом / Гарант // (дата публикации 26.05.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <https://garant.ru/#/document/71225016/paragraph/1848/>

4. Петрова Т.А. Новые функции кадровой службы учреждения / Т. А. Петрова // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования. – 2017. - № 7 (7 (25)). – С. 148 – 154.

5. Яшкова Е.В. Менеджмент персонала : деятельность кадровой службы в новых экономических условиях / Е. В. Яшкова, Д. Ю. Вагин, Д. Р. Мустафина / Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – Т. 1. № 3. – С. 907 – 913.

© А.А. Станкевич

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Танделова Оксана Мусаевна

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный Технологический Университет)"

г. Владикавказ

Джиоева Оксана Олеговна

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный Технологический Университет)"

г. Владикавказ

DOI: [10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.142](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.142)

PECULIARITIES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Tandelova Oksana

Ph. D. in Economics, associate professor FSBEO HE

North-Caucasian institute of mining and metallurgy

(State Technological University),

Vladikavkaz

Dzhioeva Oksana

Ph. D. in Economics, associate professor FSBEO HE

North-Caucasian institute of mining and metallurgy

(State Technological University),

Vladikavkaz

Аннотация

Данная статья посвящена особенностям управления персоналом в инновационных организациях. Проанализирована зависимость эффективного регулирования управления персоналом от мотивационного фактора. Выявлены принципы, воздействующие на управленческий потенциал в зависимости от стратегических установок организации.

Abstract

This article is devoted to the features of personnel management in innovative organizations. The dependence of effective personnel management regulation on a motivational factor is analyzed. The principles affecting the management potential depending on the strategic settings of the organization are identified.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, принципы управления, систематизация.

Key words: personnel, personnel management, motivation, management principles, systematization.