

Е. В. Ялунер, доктор экономических наук, профессор
Институт проблем региональной экономики РАН, Санкт-Петербург, Россия

К. В. Григорьев, аспирант
Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

СТРАТЕГИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОМПАНИИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Рассмотрены задачи внедрения современной системы HR-менеджмента на российских предприятиях, проблемы, возможности включения в стратегический план развития предприятия

Ключевые слова: HR-менеджмент, эффективность трудовых ресурсов, управление персоналом, региональное развитие

E. V. Yaluner, Grand PhD in Economic sciences, Professor
Institute of Problems of Regional Economics of the Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia

K. V. Grigoriev, PhD student
St. Petersburg State Economic University, St. Petersburg, Russia

STRATEGY AND PLANNING IN THE FIELD OF PROVIDING THE COMPANY WITH QUALIFIED LABOR RESOURCES

The tasks of introducing a modern HR management system at Russian enterprises, problems, and possibilities of including them in the strategic development plan of an enterprise.

Keywords: HR-management, human resource efficiency, personnel management, regional development

В настоящее время локомотивом развития регионов и страны в целом является расширение числа современных предприятий и предпринимательских структур, способствующих созданию широкого слоя среднего класса. В рамках такого бизнеса возможно зарождение креативных проектов, на десятки лет вперед определяющих векторы развития всей экономики страны. Несомненно, что развитие системы подбора, подготовки и управления кадрами для современного предприятия становится одной из главных задач, и, возможно, дополнительным разделом стратегического плана фирмы.

В литературе и средствах массовой информации широко освещается проблема отставания вузов, особенно региональных, в подготовке высококвалифицированных специалистов, требуемых на прорывных отраслях экономики и для грамотного ведения предпринимательской деятельности. Причин создавшейся ситуации несколько, одной из них является сильная формализация требований министерства образования к программам подготовки. Предприятия уже не стремятся найти грамотного специалиста – они ищут творческих личностей с возмож-

ностью обучить их на своей базе. Таким образом, для российского бизнеса встала острая проблема использования HR-менеджмента, главной целью которого является принятие на работу, обучение, совершенствование профессиональных компетенций и мотивация высококвалифицированных работников. В России значимость и важность HR-менеджмента, его роль в кадровой политике оценена далеко не всеми, а пока лишь крупными игроками рынка.

Дело в том, что опыт данного вида менеджмента складывался не одно десятилетие, огромное влияние на него оказал западный менталитет, который имеет ряд отличительных от российского черт.

Непререкаемым остается тот факт, что для устойчивого развития компании она должна осуществлять инвестиции в человеческий капитал не только для проведения тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации, но и для постижения сотрудниками психологии личного успеха, качественного повышения эффективности их работы. В регионах нет методологической базы для HR-менеджмента, корректно выстраивающей работу кадровых служб, нет специальной школы, обучающей профессиональных кадровых менеджеров [1]. Учебная программа по подготовке специалистов по направлению «Управление персоналом» поверхностно освещает некоторые составляющие HR-менеджмента. Поэтому компаниям приходится искать либо курсы последиplomного образования по данной программе, либо отправлять специалистов для обучения за рубежом.

Таким образом, все трудности, с которыми сталкивается владелец предприятия при внедрении данной системы, можно разделить на две группы – внутренние (корпоративные) и внешние (региональные, федеральные).

На внутреннем уровне проблема может быть решена путем введения в стратегический план развития предприятия раздела «Применение HR-менеджмента для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами». Это позволит фирме на всех этапах развития применять грамотно сочетающиеся стратегии повышения компетенций своих работников, не противоречащие при этом общим задачам и финансовому обеспечению реализации стратегического плана развития фирмы. В теории в обязанности кадрового менеджера входит планирование распределения человеческих ресурсов для текущих и будущих проектов, отслеживание изменений, происходящих в компании, общение с рекрутерами, организация обучающих семинаров, и мероприятий, обеспечивающих эффективную работу персонала.

На практике начальник перекладывает на менеджера часть функций по управлению персоналом, решение текущих производственных задач. В плане, следовательно, необходимо четко прописать должностные обязанности HR-менеджера, его функционал. Позитивным моментом для развития данного вида менеджмента в российских компаниях является тот факт, что у специалистов наблюдается высокая готовность к рискам. Но это является и негативным моментом – как говорят на западе: русские вкладывают душу туда, куда надо вкладывать деньги [2]. Да, зачастую эмоции на всех уровнях управления преобладают над разумом, спонтанность над расчетливостью.

Все вышесказанное еще раз подтверждает необходимость четкой разработки данного раздела стратегического плана, который с одной стороны, должен быть гибким, а с другой – обладать высоким качеством проработки. Важность этого отмечается потому, что можно выделить 11 проблем в HR-сфере [3]:

1. Отсутствие систематизации.
2. Отсутствие дисциплины – до тех пор, пока нарушение правил не повлечут серьезных последствий.
3. Авторитарный менеджмент.
4. Ориентация на контроль, однако создание единой системы контроля для всех сфер управления перечеркнет всю эффективность использования HR-менеджмента.
5. Центризм Москвы. Решения принимаются не в рамках корпорации и региона, а в столице, поэтому многие иностранные инвесторы отождествляют Россию и Москву.

6. Страх, являющийся одной из характеристик русской культуры, – менеджер не может сказать что-то, противоречащее мнению начальника.

7. Неэффективная производительность, не позволяющая экономике быть гибкой.

8. Как, а не почему – в настоящее время многих специалистов управления заботит вопрос «как это сделать?», тогда как они должны задуматься над вопросом «почему я это делаю?».

9. Потери – пытаясь выделять больше ресурсов на контроль, владелец фирмы не производит расчет данных ресурсов, соотношение эффекта и затрат.

10. Проекты создаются вокруг людей, которые есть, а не вокруг задач, которые компания должна выполнить.

11. Неэффективная бюрократия на производстве, существующая коррупция приводит к постоянному поиску виновных, а не к ответу на вопрос «почему сложилась данная ситуация или проблема?».

Проблему на федеральном уровне решить значительно сложнее, поэтому нужно начинать с регионального уровня. В настоящее время во всех регионах развивается мощная инфраструктура поддержки предпринимательства, малого и среднего бизнеса [4]. То есть создаются государственные институты, которые в будущем и будут отвечать за интеграцию соответствующих элементов современного управления в российскую экономику. Это поможет обеспечить создание необходимой экономической системы, позволяющей HR-менеджменту в России играть одну из важнейших ролей в организации.

Список использованных источников

1. Проблемы HR-менеджмента в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru>. – Дата доступа: 01.03.2019.

2. Захарова, Т. И. Особенности HR-менеджмента в России / Т. И. Захарова, И. П. Стуканова // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки [Электронный ресурс] : материалы XV Междунар. студ. науч.-практ. конф., Новосибирск, декабрь, 2013 г. : сб. ст. / АНС «СибАК». – Режим доступа: [http://sibac.info/archive/economy/9\(12\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/9(12).pdf). – Дата доступа: 01.03.2019.

3. 12 проблем менеджмента в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-academy.ru/hrarticle/12-problem-menedjmenta-v-rossii---itshak-adizes.html>. – Дата доступа: 01.03.2019.

4. Infrastructure for the Support of entrepreneurship in Saint Petersburg and Leningrad oblast : assessments and projections / E. V. Yaluner [et al.] // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2018. – Т. 9, № 10. – P. 1149–1157.