

## **СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

На сегодняшний день существует некая ступень развития, в том числе и Самарской области, которая характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике целом – организационный, социальный, психологический, в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных референций.

На наш взгляд в основном, жизнь почти каждого человека протекает в организованной трудовой деятельности, где управление персоналом организации как муниципальной, так и государственной становится главным, потому что оно влияет не только на процессы формирования и развития личности сотрудников.

Главная роль человеческих ресурсов состоит в том, что они организуют взаимодействие всех остальных ресурсов. На наш взгляд, экономическая эффективность достигается в результате взаимодействия всех ресурсов, которые находятся в производственной системе [1].

Понятие «управление персоналом» до недавнего времени в управленческой практике отсутствовало [12]. Но, тем не менее, система управления каждым предприятием имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, в которой линейные руководители подразделений выполняли большую часть объема работ по управлению кадрами.

Отдел кадров является главным структурным подразделением по управлению персоналом, как на предприятиях, так и школах, в ВУЗах и т.п. Отдел кадров выполняет следующие основные функции:

1. прием и увольнение работников;
2. организация их обучения;
3. повышение квалификации и переподготовки.

Для данных функций часто создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения [2].

Отличия процесса реализации стратегии от процесса выполнения долгосрочного плана:

1. творческий подход и эффективная обратная связь.
2. создание значимых условий осуществления реализуемой стратегии происходит на этапе реализации стратегии
3. традиционное выполнение плана – это исполнение уже принятых решений, заданных в достаточно строгих границах [5].

На наш взгляд два важных условия, которые следует выполнять для успешной реализации любой стратегии:

1. Менеджеры должны иметь стратегию организации, представленную в виде системы стратегических указаний и осуществлять эти указания строго в соответствии с текущим оперативным планом.

2. Все главные моменты корпоративной стратегии и ее текущие стратегические указания должны быть хорошо доведены до всего персонала организации.

Запуск стратегии – это одно из главных решений стратегического менеджмента.

После этого запуска на всех уровнях организации выполняется необходимая работа по системному осуществлению этой конкретной стратегии.

На данном этапе реализации стратегии, основным является воплощение в жизнь всех основных стратегических изменений, которые предусматривает данная конкретная стратегия [11].

Каждый уровень руководства в процессе реализации стратегии решает свои определенные задачи и осуществляет закрепленные за ним функции. Решающая роль в организации выполнения стратегии принадлежит высшему руководству. Деятельность высшего руководства на данной стадии представлена в виде пяти шагов.

Первый шаг – углубленное изучение состояния среды, целей и разработанных стратегий.

Второй шаг заключается в том, что высшее руководство принимает решения по эффективному использованию имеющихся у фирмы ресурсов.

На третьем шаге высшее руководство принимает решения по поводу организационной структуры. Выясняется соответствие имеющейся организационной структуры принятым к реализации стратегиям и, если это необходимо, то вносятся соответствующие изменения в организационную структуру фирмы.

Четвертый шаг – это проведение необходимых изменений на фирме, без которых невозможно приступить к реализации стратегии.

Пятый шаг предусматривает пересмотр высшим руководством плана осуществления стратегии в том случае, если этого настоятельно требуют вновь возникающие обстоятельства. Новый план может быть принят только тогда, когда он предвещает большие возможности получения выгод, чем существующий план [3].

Из всего этого, можно сделать следующие выводы:

1. Категория «человеческие ресурсы» позволяет отразить реальное представление о том, что профессиональные знания, опыт, творческие и предпринимательские способности работников обеспечивают экономическую эффективность и конкурентоспособность организации в рыночной среде.

2. Развитие человеческих ресурсов, повышение их качества, приводит к большей отдаче материальных ресурсов через их более эффективное использование, что в свою очередь, обеспечивает организациям дополнительный стимул для инвестирования в человеческие ресурсы.

3. Для осуществления каждого вида деятельности в области развития человеческих ресурсов у организации имеется широкий выбор методов практической работы.

4. Укреплению кадрового потенциала и более эффективному использованию фактора производства – человеческого ресурса, способствует: системная работа с кадрами, разработка и реализация соответствующих социальных программ, внимание к сотрудникам организации, а также забота об улучшении условий труда и быта.

5. Наука и практика управления персоналом обогатилась новыми теоретическими знаниями и прикладными кадровыми технологиями, в результате кардинально изменился подход к роли человека в общественном производстве, произошла трансформация управления персоналом в управления человеческими ресурсами [10].

В современной науке и практике происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, идей в области управления человеческими ресурсами как главным ресурсом деловых организаций. На выбор той или иной управленческой модели влияют тип бизнеса, корпоративная стратегия и культура, организационная среда. Модель, которая хорошо функционирует в одной организации, может ока-

заться не эффективной для другой, так как не удалось ее интегрировать в организационную систему управления.

Основополагающий принцип современной концепции управления человеческими ресурсами – это признание человеческих ресурсов как решающего фактора эффективности и конкурентоспособности организации, как ключевого ее ресурса, имеющего экономическую полезность и социальную ценность.

### **Библиографический список**

1. Базарова Т.Ю., Еремива Б.Л. Управление персоналом. – М., 2008., 200с.
2. Веснин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами. – М., 2007., 650с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М: Инфра-М, 2006. 480 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2007. – 528 с.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 511 с.
6. Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006, 180с.
7. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт развитых стран – М., 2007, 430с.
8. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. – М: ИНФРА, 2007, 320с.
9. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. – М., 2007.
10. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия – Спб., 2006.
11. Уткин Э.А. Курс менеджмента. М., 2007., 340с.
12. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Электронный ресурс: <http://www.koob.ru>