

ACTIVE PERSONNEL POLICY AS TOOL FOR PREVENTING THE PROFESSIONAL STRESS OF CUSTOMS OFFICIALS

*Kalmykova Olga Yurievna, Trubitsyn Konstantin Viktorovich,
Gorbunova Yulia Nikolaevna, Arslanova Yulia Renatovna*

Samara State Technical University, Samara

Annotation: The article analyzes the main directions of the process of improving the personnel policy of the customs officials, which makes it possible to develop personnel measures aimed at preventing professional stress of employees and officials.

Key words: stress – competence, professional stress, customs authority, personnel risks, personnel policy.

МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Миронов Владислав Викторович, Пискайкина Екатерина Сергеевна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. Стратегическое управление персоналом – это управленческое направление, которое возникает непосредственно из концепции стратегического управления организацией. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами базируется на методе выработки стратегии организации. Эта статья предлагает теоретический анализ существующих подходов, а также описывает последовательность практических шагов, сделанных исследователями для разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: стратегия, управления персоналом, человеческие ресурсы, стратегия, развитие организации, кадровая эффективность.

Риск и неопределенность, в которых работают современные компании, предъявляют все более высокие требования к менеджменту и, конечно же, к новым подходам в сфере управления персоналом. Трансформация российского общества привела к появлению новых парадигм управления, отвечающих современным быстро изменяющимся условиям. Главный стратегический ресурс – человеческий капитал, что, в свою очередь, подчеркивает необходимость тщательного и полного изучения проблемы управления человеческими ресурсами как сложного социального явления [4].

Цели бизнеса – то есть его стратегические императивы – лежат в основе любой стратегии управления персоналом, и для согласования потребностей бизнеса и управления персоналом необходимо ответить на один ключевой вопрос: «Могут ли внутренние возможности вашей организации соответствовать ее бизнес-целям?». Однако для того, чтобы деятельность организации была эффективной, недостаточно просто нанять людей. Необходимо регулярно обучать сотрудников и организовывать деятельность работников так, чтобы в целом они были максимально эффективными. В этом контексте следует опираться на стратегию управления персоналом, выработанную в организации.

Стратегия управления персоналом – это общий план бизнеса по управлению человеческим капиталом для согласования его с деловой деятельностью. Стратегия управления персоналом задает направление для всех ключевых областей HR, включая прием на работу, служебную аттестацию, развитие и компенсацию. Так же стратегия УП позволяет связать воедино многие аспекты управления человеческими ресурсами для оптимизации воздействия на сотрудников, включая мотивацию и навыки [2].

Результатом разработки стратегии управления персоналом часто является заявление о миссии персонала. Заявление о миссии в области управления персоналом помогает четко определить, в каком направлении хочет двигаться организация. На основании этого утверждения можно судить обо всех практиках и решениях в области управления человеческими ресурсами. На данный момент не существует универсального метода разработки стратегии на все случаи жизни, но опыт зарубежных авторов подсказывает несколько возможных направлений развития.

Гарвардская школа бизнеса признана лидером в процессах разработки стратегии. К. Эндрюс, М. Портер, Г. Хемел и К. Прахалад разработали основные подходы к построению стратегии, основные определения которых перечислены в таблице 1.

К. Эндрюс предложил стратегию, основанную на соответствии между существующими рыночными возможностями и возможностями организации при определенном уровне риска (экономическая стратегия). Подходы к разработке бизнес-стратегии, основанные на конкурентной позиции организации и наиболее конкурентоспособных стратегиях, были разработаны М. Портером, а концепция ключевых компетенций принадлежит К. Прахаладу и Г. Хамелю [3].

Стратегия управления персоналом – это долгосрочный план, который определяет методы работы с персоналом во всей организации. У кадровой стратегии есть набор характеристик:

- Требуется анализа организации и внешней среды.

Таблица 1 – Подходы к разработке стратегий

Разработчики	Основное содержание разработок	Стратегия	Период
К. Эндрюс	SWOT-анализ	Экономическая	1970-е гг.
М. Портер	Пять сил конкуренции, типовые стратегии	Стратегия бизнеса	1980-е гг.
Г. Хэмел К. Прахалад	Стержневые компетенции	Стратегия лидерства	1990-е гг.

- На внедрение уходит больше года, кадровая стратегия, как правило, носит долгосрочный характер, связанный с развитием и изменением психологических установок, мотивации, кадрового состава, всей системы управления персоналом или ее отдельных элементов.

- Определяет характер и направление деятельности по управлению человеческими ресурсами.

- Помогает в развертывании и распределении организационных ресурсов (т.е. денег, времени, персонала)

- Пересматривается ежегодно.

- Включает в себя экспертную оценку высшего руководства (HR).

- Кадровая стратегия базируется на анализе числовых показателей организации.

В настоящее время существует несколько методов анализа и построения стратегии управления человеческими ресурсами организации, которые успешно используются современными организациями. Такими методами анализа и построения стратегии управления являются:

- Метод разложения. С помощью этого метода сложные явления можно разложить на более простые. Например, систему управления персоналом можно разделить на подсистемы, подсистемы – по функциям, функции – по процедурам, процедуры – по операциям.

- Метод последовательных обменов позволяет отдельно изучить влияние каждого фактора на формирование стратегии управления человеческими ресурсами, под влиянием которой формировалось его состояние, исключая действие других факторов. Факторы ранжируются и выбираются наиболее важные.

- Метод сравнения дает возможность сравнить существующую систему управления персоналом с аналогичной системой развитой орга-

низации, имеющей нормативный статус или статус предыдущего периода. Следует отметить, что при сравнении систем и их однородности сравнение дает положительный результат [1].

– Метод структурирования целей предполагает количественное и качественное обоснование целей всей организации и целей стратегии управления человеческими ресурсами с точки зрения достижения целей организации.

– Нормативный метод предполагает использование стандартной системы, определяющей состав и содержание функций управления человеческими ресурсами, количество сотрудников на каждую функцию, тип организационной структуры, критерии построения структуры административного аппарата организации в целом, люди. стратегия управления ресурсами.

– Параметрический метод. Целью этого метода является установление функциональных взаимосвязей между параметрами элементов производственной системы и стратегией управления человеческими ресурсами для определения уровня соответствия.

– Метод анализа функций и значений можно использовать для выявления ненужных или дублирующих административных функций, функций, которые не выполняются по той или иной причине, для определения степени централизации и децентрализации функций управления персоналом и т.д.

– Метод аналогии. Суть метода аналогии заключается в разработке решений государственной проводки и определении пределов и условий их применения.

– Блочный метод ряда подсистем с функциональной линейной структурой и целевой программой. Типовые блочные решения объединены с оригинальными организационными решениями в единую систему управления персоналом организации.

– Морфологический анализ. Суть метода в том, чтобы разбить крупную сложную проблему на мелкие подзадачи, которые в свою очередь легче решить индивидуально. В этом случае предполагается, что решение сложной проблемы заключается в решении подзадач [2].

При создании и реализации стратегии управления персоналом следует иметь в виду ряд передовых практик.

1. Специалисты по персоналу должны знать стратегию и (по крайней мере, до некоторой степени) участвовать в ее создании – стратегия будет эффективной только в том случае, если о ней будет четко сообщено. Участие в создании стратегии поможет в общении и привлечении внимания.

2. Заинтересованность руководства и бюджет кадровых ресурсов являются критически важными факторами, способствующими реализации стратегии – кадровую стратегию нельзя реализовать изолированно. Условиями являются участие руководства, бюджет, квалифицированные специалисты по персоналу и соответствующие цифровые технологии.

3. HR-инициативы должны быть согласованы с кадровой стратегией – у стратегии есть причина: ей нужно следовать. Кадровые практики и инициативы должны следовать стратегии.

4. Стимулы к результативности должны быть напрямую связаны с реализацией стратегии – идея условной компенсации так же стара, как и сам HR. Люди будут работать усерднее, если их цели и стимулы будут согласованы.

5. Стратегии должны отслеживаться, а исполнение измеряться с помощью KPI. Стратегия никогда не будет эффективной без последовательной реализации и мониторинга результатов. Это достигается с помощью KPI (показателей, которые измеряют стратегические цели).

6. Стратегия – это долгосрочный план. Стратегия по определению является долгосрочной. Это не значит, что он не подлежит изменению. Стратегия может быть – а иногда и должна быть – адаптирована к внешней среде.

Эти передовые практики помогают создавать, внедрять и реализовывать стратегию человеческих ресурсов.

Таким образом, основная цель кадровой стратегии – обеспечить оптимальный баланс между наймом, поддержкой и развитием в соответствии с потребностями компании, действующим законодательством и ситуацией на рынке труда. Под человеческими ресурсами понимается способность каждого человека и всей команды применять свои теоретические знания и навыки на практике для достижения целей, поставленных компанией. Аналитическая работа в различных областях знаний позволяет каждый раз разрабатывать новые методы создания стратегии управления человеческими ресурсами.

Библиографический список

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: Теория. Книга 2: Монография / А.Я. Кибанов, Б. Генкин, И. В. Лаврентьев и др. – М. : Инфра-М, 2018. – 64 с.

2. Минева, А.К. Организация управления персоналом: Управление развитием персонала Технологии: Учебное пособие / А.К. Минева, И.М. Ахунжанова, Т.А. Мордасов. – М. : Инфра-М, 2017. – 539 с.

3. Моргунов, Е.Б. Управление человеческими ресурсами: исследование, оценка, подготовка: учебник для соискание ученой степени / Е.Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2019 – 424 с.

4. Пискайкина Е.С. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» // В сборнике: Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА-2020). Сборник трудов III Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых. Научный редактор В. М. Ячменевой; редколлегия: Е.Ф. Ячменев, Т.И. Воробец, Р.А. Тимаев. 2020. С. 243-247.

METHODS FOR DEVELOPING A HR STRATEGY

Mironov Vladislav Viktorovich¹, Piskaykina Ekaterina Sergeevna²

Samara national research University, Samara

Abstract. Strategic personnel management is a management direction that arises directly from the concept of strategic management of an organization. The development of a human resource management strategy is based on the method of developing an organization's strategy. This article offers a theoretical analysis of existing approaches and describes a sequence of practical steps taken by researchers to develop a human resource management strategy.

Key words: Strategy, personnel management, human resources, strategy, organization development, personnel efficiency.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Моргунова Анастасия Викторовна, Лисянский Александр Борисович

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. Научная статья посвящена исследовательскому анализу основных проблем формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации. Актуальность исследования обусловлена негативным воздействием современных тенденций и текущих условий распространения пандемии, что вызывает новые трудности обеспечения образовательных организаций необходимыми человеческими ресурсами. В рамках статьи описаны основные проблемы формирования