

*Акберова А.А.*

*студент*

*4 курс, факультет «Теплогазоснабжение и вентиляция»*

*Уфимский Государственный Нефтяной Технический университет*

*Россия, г. Уфа*

## **СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

***Аннотация:** В статье рассмотрены актуальные проблемы и особенности управления человеческими ресурсами. Приведены и проанализированы основные подходы к управлению человеческими ресурсами. Рассмотрены введение инноваций в сфере управления, которые позволяют, не только позволяет повышать конкурентоспособность предприятия, но и способствует формированию потенциала его развития.*

***Ключевые слова:** человеческие ресурсы, глобальная база, трудовые ресурсы, бизнес – процесс, повышение квалификаций.*

***Abstract:** the article deals with current problems and peculiarities of human resources management. Presented and analyzed the main approaches to human resource management. Considered the introduction of innovations in management that allow, not only improves the competitiveness of enterprises, but also contributes to capacity development.*

***Key words:** human resources, global database, human resources, business process, improvement of qualifications.*

В настоящее время важнейшую основу долгосрочных конкурентных преимуществ любого предприятия закономерно составляют человеческие

ресурсы, т.е. люди, их высокая квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки и умения и стремление к реализации поставленных целей, трудовая мораль. Существует множество методов и инструментов управления человеческими ресурсами. Данному аспекту в управлении проектом уделяется особое внимание.

Несмотря на заменимость роботами и компьютерами в различных отраслях и сферах деятельности, человек был и останется приоритетной бизнес - единицей в экономике

С течением времени задача исследования функций управления трудовыми ресурсами организации формулируется в новой постановке, а ее решение требует учета накопленной в управлении персоналом методологической основы, детального изучения существующих точек зрения по поводу состава и содержательного наполнения функций управления.

Связано это с возникновением новых управленческих технологий, новых видов управленческих работ, современных факторов формирования и использования трудовых ресурсов организации.

Имеет несколько направлений:

Первое направление, которое следует рассмотреть, это создание глобальной базы данных.

Глобальная база данных может содержать огромное количество данных о международных сотрудниках и может быть использована в стратегических целях. В идеале, глобальная база данных автоматически обновляется данными из местных баз и обеспечивает однократный корректный ввод. Эта информация затем может быть использована для, более глубокого анализа и может помочь отделу кадров и организации в целом принять лучшее, более взвешенное решение по подбору персонала. Последовательно собирая и сохраняя информацию о персонале, глобальная база данных может быть использована для идентификации, плана и бюджета на обучение персонала, планирования преемственности и задания по эмиграции. С точки зрения

качества, организация способна быстро оценить текущую доступность сотрудников и их квалификацию для укомплектования нового отдела или проекта, независимо от местонахождения сотрудника. Но выгоды от глобальной базы данных выходят за пределы способности анализировать и использовать данные о сотрудниках.

Система побуждает организации, находящиеся в разных странах, делиться идеями и инновациями. Она также может создать элемент культурной сплоченности и близости для сотрудников - особенно в эмиграционной среде (Insight consulting partners). Сотрудники, работающие на одну организацию, не зависимо от их местонахождения могут чувствовать себя единым целым и поддерживать контакт.

Растущая распространенность глобализации обусловлена целым рядом факторов, в том числе нехватка талантов в развивающихся странах, силы глобальных рынков, технологических сил, сил глобальных затрат.

Второе направление, которое приобретает все большую актуальность, в управлении персоналом - это информационная система управления человеческими ресурсами. Для улучшения эффективности работы предприятия и повышения качества принятия решений в области управления трудовыми ресурсами предприятия, необходимо создать автоматизированную информационную систему, позволяющую проводить анализ по следующим основным направлениям:

Анализ использования рабочей силы; анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами; анализ уровня квалификации персонала; анализ форм, динамики и причин движения персонала; анализ использования рабочего времени; анализ производительности труда; анализ выполнения плана по росту производительности труда и определение прироста продукции за счет этого фактора; факторный анализ производительности труда; резервы роста производительности труда; анализ оплаты труда; анализ состава и динамики фонда заработной платы; факторный анализ фонда заработной

платы; анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Третье направление – метод KPI. Одним из направлений эффективного использования кадров с целью повышения конкурентоспособности организации является процессная реструктуризация персонала организации. Вопросы управления кадрами затрагивают все системы организации; чем эффективнее работает персонал, тем лучше будут результаты деятельности организации.

Альтернативой применяемой в настоящее время функциональной модели управления организацией является использование процессного подхода, который ориентирует организацию на реализацию определенных бизнес-процессов. Объектом управления процессного подхода является процесс, как управление бизнес-процессами, как совокупность видов деятельности, которая по определенной технологии преобразует входы и выходы, представляющие ценности в направлении конечного потребителя. Ответственность за результаты процесса приближена к конкретным исполнителям работ. Функции высшего руководства сосредоточены на анализе деятельности и решении стратегических задач. Объектом управления должна стать единая система взаимосвязанных бизнес-процессов, создающих ценность для потребителя и функциональных областей, объединяющих сходные функции в рамках разных бизнес-процессов.

Основным моментом применения процессного подхода в управлении организации является создание процессных команд .

Таким образом, в современных условиях стратегическое развитие человеческих ресурсов в компании должно предполагать создание современных способов повышения компетенций, способностей, приверженности и удовлетворенности трудом различных категорий работников во всех звеньях посредством их четкого понимания и разносторонней вовлеченности в процессы организационного развития компании. Такой тип развития людей в компании, конечно же, основывается

на освоении новых знаний, обучении, повышении квалификации, совершенствовании способностей.

#### **Использованные источники:**

##### **1. ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Кузнецова Е.В., Черникова А.А., Болгова А.С.*

*В сборнике: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЭКОНОМИКЕ И ФИНАНСАХ Сборник научных трудов по материалам IV Всероссийской заочной научно-практической интернет-конференции. Редколлегия: Л. И. Ванчухина (отв. редактор); Т. Б. Лейберт (зам. отв. редактора); Э. А. Халикова (отв. секретарь); Е. Р. Гильмханова. 2014. С. 107-109.*

##### **2. МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Кузнецова Е.В., Болгова А.С., Валишина В.В.*

*В сборнике: Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 60-63.*

##### **3. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Кузнецова Е.В., Дрейман А.А.*

*В сборнике: Актуальные вопросы экономики, менеджмента и финансов в современных условиях Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 277-279.*

##### **4. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

*Кузнецова Е.В., Дереза К.К.*

*В сборнике: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МИРОВОМ НАУЧНОМ ПРОСТРАНСТВЕ Сборник статей Международной научно-практической*

*конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович.  
2016. С. 22-26.*