

Стратегии управления человеческими ресурсами предприятия в условиях рыночной экономики

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Автор: Мосягина А.С.

Руководитель: Гасило Е.А. к.э.н., доцент кафедры маркетингового менеджмента



Институт экономики и управления

Кафедра маркетингового менеджмента

Актуальность исследования - Каждое предприятие в своей деятельности ориентируется на тенденции и планы долгосрочного развития, что предопределяет достижение не только текущих, но и перспективных целей функционирования. В связи с этим приобретает особое значение укрепление и сохранение конкурентоспособности предприятия благодаря стратегическому управлению, особое место в котором отводится управлению человеческими ресурсами. Таким образом, актуальность исследования обуславливается тем, что зависимость успеха предприятия от его работников обуславливает необходимость совершенствования стратегий управления человеческими ресурсами, что является основой эффективного их использования.

Целью научного исследования является рассмотрение теоретических и практических аспектов реализации стратегий управления человеческими ресурсами предприятия, а также разработка предложений по оптимизации их состава в условиях рыночной экономики.

Объектом исследования является стратегии управления человеческими ресурсами предприятия ООО «СЭМ и Р».

Для достижения этой цели в работе сформулированы и решены следующие задачи:

- изучение стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами предприятия в условиях маркетинговой ориентации;
- рассмотрение стратегии в управлении человеческими ресурсами в системе менеджмента предприятия;
- проведение SWOT-анализа как основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами предприятия;
- анализ стратегий управления человеческими ресурсами предприятия;
- оценка эффективности реализации стратегий управления человеческими ресурсами предприятия;
- рассмотрение комплексного подхода как основы совершенствования стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии;
- разработка стратегического набора по управлению человеческими ресурсами в условиях маркетинговой ориентации;
- исследование практики обеспечения безопасности жизнедеятельности на предприятии.

Методы и методология проведения исследования - Решение поставленных в работе задач осуществлен с использованием ряда методов основными из которых являются: общенаучные методы (анализ и синтез, системный и комплексный анализ, табличный, группировка, графический); маркетинговые методы исследования; матричные методы; социологическая диагностика: наблюдение, опросы; методы экспертных оценок и другие.

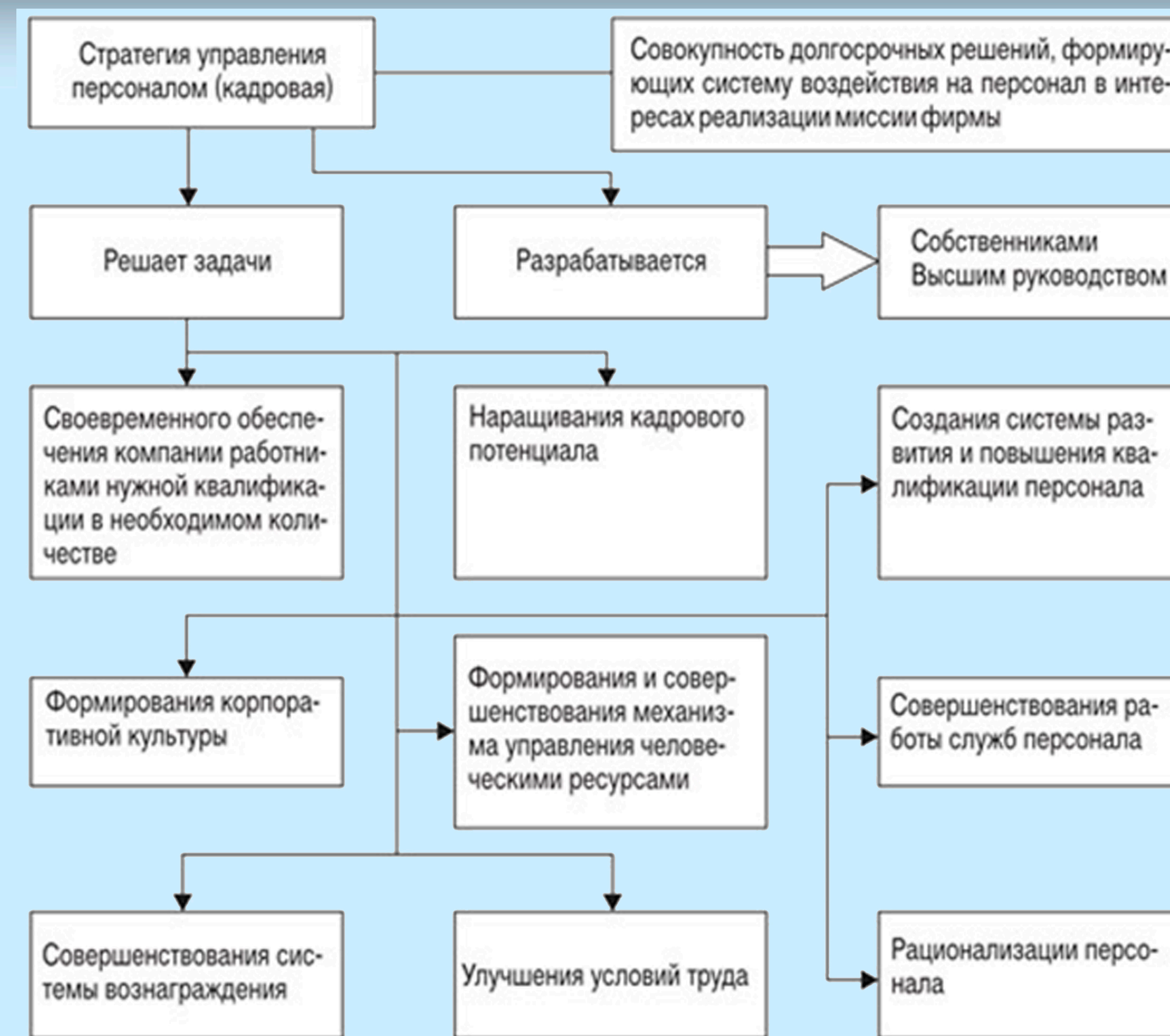


Рисунок 1. - Значение стратегического управления человеческими ресурсами

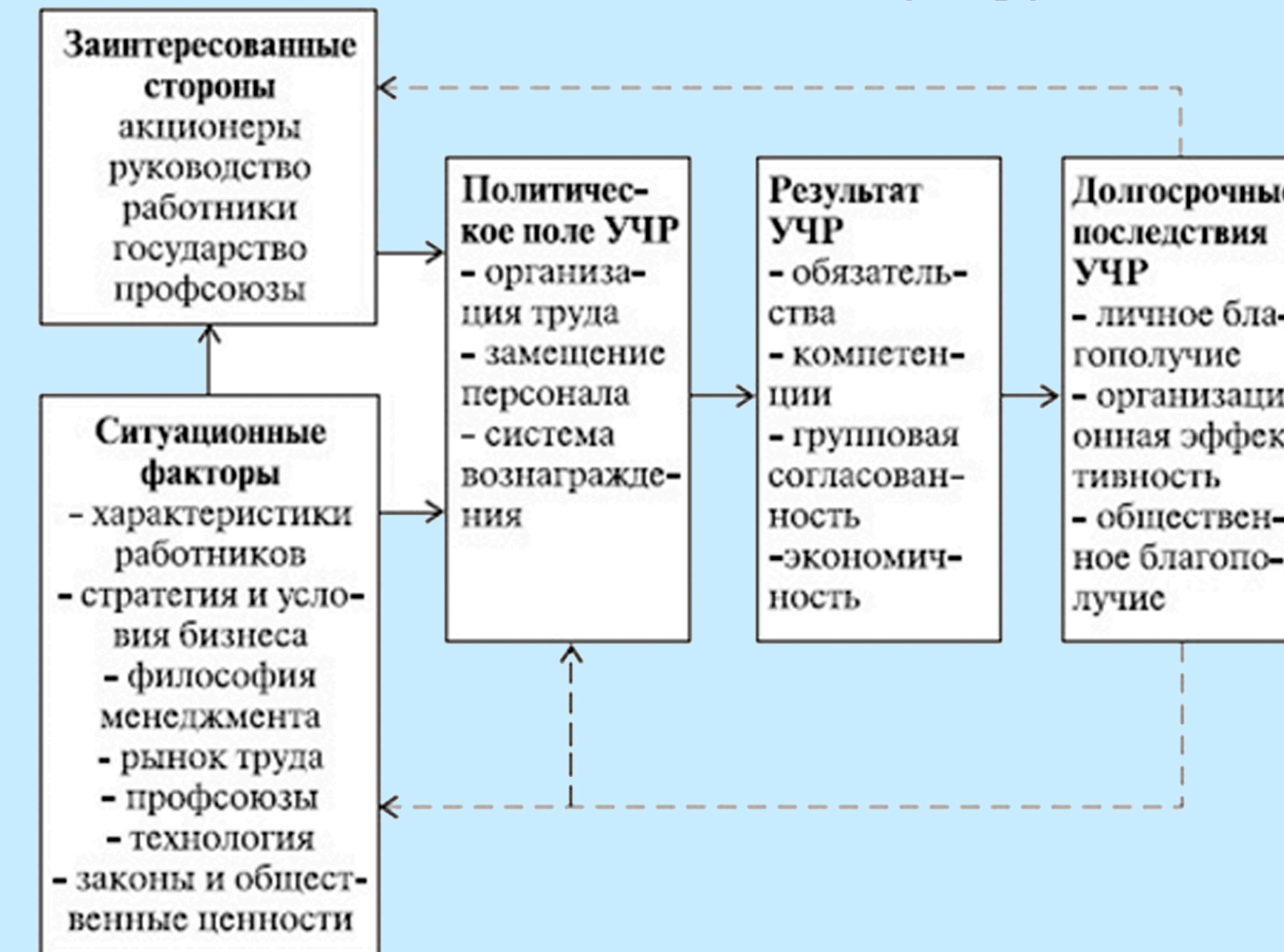


Рисунок 2. - Гарвардская концепция управления человеческими ресурсами



Рисунок 3. - Мичиганская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов

Таблица 6 - Оценка реализации стратегий управления человеческими ресурсами в предприятии ООО «СЭМ и Р»

Виды маркетинговых стратегий	Виды кадровых стратегий	Оценка в баллах		
		1	2	3
Стратегии функционирования				
1. Стратегия лидерства в низких издержках	1. Ориентация на привлечение и закрепление работников массовых профессий средней квалификации		*	
2. Стратегия дифференциации	2. Ориентация на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации			*
3. Стратегия фокусировки	3. Ориентация на персонал узкой специализации	*		
Стратегии развития				
4. Стратегия роста	1. Привлечение персонала особенно высокой квалификации.		*	
5. Стратегия умеренного роста	2. Привлечение и закрепление кадров, стабилизация персонала.			*
6. Стратегия сокращения	3. Организация массовых увольнений и помощь в трудоустройстве.		*	
7. Комбинированная стратегия	4. Включает в зависимости от конкретной ситуации элементы трех предыдущих стратегий			*

Таблица 8 – Оценка степени достижения стратегических целей предприятий в сфере управления человеческими ресурсами предприятия ООО «СЭМ и Р»

Области установления целей	Стратегические цели	Степень достижения стратегических целей, %
1. Мотивация персонала	Совершенствование системы стимулирования	84
2. Производительность труда	Повышение производительности труда	75
3. Социальная ответственность	Обеспечение выполнения социальных обязанностей	90
Средняя оценка		83



Рисунок 5- Адаптированная комплексная системы стратегического управления человеческими ресурсами ООО «СЭМ и Р»

Выводы

Изучение стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами предприятия в условиях маркетинговой ориентации, осуществляемое на основе критического анализа литературных источников и методов анализа и синтеза, позволило сформулировать следующие выводы: стратегическое управление призвано обеспечивать как эффективное взаимодействие организации с внешней средой, так и обоюдное взаимодействие человека с организацией. Возможности менеджмента персонала в рамках стратегического управления, соответственно, исходят из того, что при формулировании и реализации стратегии, с одной стороны, учитывается качество непосредственно кадровой работы и, с другой стороны, от сотрудников, их квалификационного потенциала.

Рекомендации

Рассмотрение комплексного подхода как основы совершенствования стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии, показало, что для исследуемого предприятия возникает необходимость разработки и внедрения в практическую деятельность предприятий комплексной системы стратегического управления человеческими ресурсами, разработанной на основе изучения существующих подходов.

Разработка стратегического набора по управлению человеческими ресурсами в условиях маркетинговой ориентации, которая проводилась на основе анализа существующих альтернатив позволило определить, что предприятию целесообразно реализовать следующие стратегии управления человеческими ресурсами: проведение аттестации; совершенствование мотивации; улучшение условий труда.

