

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Р.Е. Черноусенко, магистрант

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Калужский филиал
(Россия, г. Калуга)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11964

Аннотация. Статья посвящена специфике построения системы управления персоналом на отечественных промышленных предприятиях. Среди важнейших факторов, детерминирующих социально-экономическое развитие предприятия, человеческие ресурсы занимают центральное место, являясь фундаментальным условием развития современной организации, конкурентоспособности, эффективного функционирования инновационной экономики и перехода к следующему технологическому укладу. В работе определена роль персонала в результатах деятельности промышленного предприятия, дана характеристика новой концепции управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, система управления персоналом, промышленное предприятие, инновации, машиностроение.

«Люди – вот наша вторая нефть» – знаменитое афористичное заявление вице-премьера Сергея Иванова. Действительно, центральным элементом инновационной экономики, ключевым базисом социально-экономической модернизации регионов, страны, в целом, и мировой экономики – является человек, его компетенции, профессионализм, новаторское мышление, навыки, знания, трудоспособность. Человеческие ресурсы в эпоху «экономики знаний» – высшего этапа развития постиндустриальной и инновационной экономики, служат центральным фактором развития современного предприятия [1].

Российский экономист Ю.А. Корчагин [4] акцентировал внимание на ключевой специфике человеческого ресурса, выигрывающей ее от остальных экономических ресурсов – человеческий ресурс имеет накопительный характер и не подвергается закону убывающей отдачи. То есть в отличие от финансовых, энергетических, природных и прочих ресурсов, которые являются ограниченными и в определенный срок исчерпаются, человеческие ресурсы, напротив, накапливаются за счет интеллектуальных инвестиций. Накопление и наращивание человеческого ресурса осуществляется, прежде всего, в разрезе интеллектуального развития, со-

ставляющими которого являются модернизация личностных, креативных, интеллектуальных, профессиональных характеристик, непрерывная модернизация его внешней среды, способность к новаторскому мышлению, оперативному анализу, фильтрации и систематизации приобретаемой информации.

В условиях усиления глобальной конкуренции, систематических цифровых преобразований, перехода к новому технологическому укладу, ухудшения отношений с Западом и установления новых санкций, актуализируется роль промышленных предприятий в экономической стабилизации страны. Российская промышленность сегодня направлена на разработку и реализацию проектов освоения новых производств и видов продукции, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынках. Как отмечают отечественные ученые В.Д. Жариков и Д.А. Кирсанова [3], персонал на промышленном предприятии служит основополагающим ресурсом создания, производства и реализации продукции, а также важнейшей движущей силой на различных стадиях воспроизводственного процесса. Персонал промышленных предприятий служит в настоящий период центральным инструментом перехода к инновационному

типу экономики, что обуславливает необходимость наращивания его творческого потенциала, активности и заинтересованности в организационной развитии, посредством построения эффективной системы управления персоналом.

В отличие от командно-административной экономики, которой присущи распределительно-командные и директивные методы управления, наращивание и совершенствование человеческого капитала в условиях либерализации экономики требует кардинально иных мер, исключая принуждение и командные мероприятия. Основными управленческими методами развития человеческого капитала являются мотивация и стимулирование, в сущности представляющие собой действенное побуждение к решению актуальных задач, сформированных объектом управления. В переходе от управления административными методами к экономическим заключается ключевая идея современной концепции управления персоналом, базирующаяся на принципиально новых подходах к управлению. Помимо мотивационных факторов, на промышленных предприятиях должен быть разработан план повышения квалификации и аттестации сотрудников с перспективами карьерного роста. В основе построения системы управления персоналом должна быть осознанная кадровая политика, направленная на удовлетворение интересов персонала. На самом широком уровне целью управления персоналом является формирование кадрового потенциала организации, что детерминирует необходимость совершенствования трудовой деятельности каждого сотрудника предприятия. Достижение обозначенной цели предполагает реализацию ряда локальных целей-средств:

– планирование (координация ожидаемых результатов и методов их достижения);

– организация и регулирование (координация действий для достижения результата);

– учет и контроль (получение информации о достижении результатов);

– стимулирование (распределение финансовых ресурсов между всеми звеньями и объектами) [5, с. 205].

Важной тенденцией в разрезе построения целостной системы управления персоналом на промышленном предприятии является трансформация структуры персонала, обусловленная переходом России к инновационной экономике. Структура промышленного персонала должна отвечать задачам, связанным с ускоренным обновлением выпускаемой продукции, внедрением инновационных технологий, новыми требованиями рынка. В машиностроительном комплексе сегодня наблюдается значительное повышение доли инженерно-технических работников (ИТР и служащие) в структуре персонала – конструкторы, технологи, электронщики, инженеры цехов и служб, и, одновременно с этим, снижения удельного веса рабочих и вспомогательных рабочих. основополагающая задача работников конструкторских и технологических служб состоит в создании новых технологий и новой техники, а электронщиков – в автоматизации процесса создания и управления создаваемой техники. Смещение фокуса внимания с производственных рабочих на научно-техническую группу персонала позволяет промышленным предприятиям развивать инновационную деятельность и конкурентоспособность [2, с. 177].

Таким образом, персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Необходимо, наконец, отказаться от сокращения штатов и сворачивания перспективных направлений деятельности как основных инструментов управления персоналом, в пользу построения грамотной системы управления персоналом, базирующейся на методиках расчета и оценки социально-экономической эффективности проектов создания и изменения системы управления работой персонала.

Библиографический список

1. Альмухаметова, А.Р. Анализ состояния человеческого капитала в России // Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и социально-экономическая политика региона». – Махачкала, 2017. – С. 426-431.
2. Жариков, В.Д. Современная концепция управления персоналом на промышленном предприятии / В.Д. Жариков, Аль-Мамари Мохаммед Обайд // Вопросы современной науки и практики. – 2013. – № 2. – С. 176-181.
3. Жариков, В.Д. Формирование системы управления персоналом на промышленном предприятии / В.Д. Жариков, Д.А. Кирсанова // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – № 3. – С. 11-16.
4. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2015. – 252 с.
5. Трегулова, Н.Г. Особенности стратегического управления персоналом на промышленном предприятии // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2018. – № 4. – С. 204-209.

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT INDUSTRIAL ENTERPRISE

R.E. Chernousenko, *Graduate Student*

**Financial University under the Government of the Russian Federation, Kaluga Branch
(Russia, Kaluga)**

***Abstract.** The article is devoted to the specifics of building a personnel management system at domestic industrial enterprises. Among the most important factors determining the socio-economic development of an enterprise, human resources occupy a central place, being a fundamental condition for the development of a modern organization, competitiveness, the effective functioning of an innovative economy and the transition to the next technological structure. In the work, the role of personnel in the results of the industrial enterprise is determined, a characteristic of a new concept of personnel management is given.*

***Keywords:** personnel management, personnel management system, industrial enterprise, innovations, mechanical engineering.*