

УДК 005.95 (571.53)

Петрова Елена Александровна
Elena Petrova



ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

TRENDS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (ON THE EXAMPLE OF IRKUTSK REGION)

Дана сравнительная характеристика особенностей управления человеческими ресурсами в регионе в кризисный и посткризисный период. Определяются подходы к управлению персоналом в бизнес-организациях региона. Показаны изменения приоритетов в применении функций управления человеческими ресурсами с ослаблением остроты кризиса. На сегодняшний день на первый план вышли следующие функции: привлечение и удержание специалистов, обладающих высоким потенциалом, обучение, внедрение / усовершенствование системы оценки персонала, мотивация и улучшение внутренней среды компании (корпоративная культура, внутренние коммуникации). Описана система мероприятий в отношении персонала на предприятиях Иркутской области в сложившихся экономических условиях

Ключевые слова: регион, кризис, посткризис, человеческие ресурсы региона, функции управления персоналом: найм и отбор, высвобождение персонала, определение необходимой численности, обучение и развитие персонала, управление карьерой, система мероприятий в рамках системы управления персоналом

The article provides a comparative analysis of human resources management characteristics in the region in crisis and post-crisis period. The approaches to personnel management in business organizations in the region are determined. The changes of priorities in the application of human resource management functions with weakening of crisis' sharpness are described. Today the following features: at attracting and retaining professionals with high potential, training, implementing / upgrading of the staff appraisal system, motivation and improve the internal environment of the company (corporate culture, internal communications) has become vital. A system of measures for staff of enterprises in the Irkutsk region from the point of modern economic conditions is described

Key words: region, crisis, post-crisis, human resources of the region, function of personnel management: recruitment and selection, release of staff, determination of necessary number, training and development, career management, system activities for the personnel management system

Статья выполнена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках выполнения НИР «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», по государственному заданию Байкальскому государственному университету экономики и права (номер государственной регистрации в ЦИТИС 01201256020).

В современных российских условиях посткризисного периода повышение роли регионов в социально-экономической и политико-правовой жизни страны становится очевидным, при этом прогноз их развития становится актуальным в процессе перехода к этапу стабилизации.

События последних лет показали, что кризис, охватывающий фактически все

регионы, повлиял на все сферы социально-экономической жизни, резко обострив проблемы на рынке труда. Многие модели корпоративного управления должны быть концептуально пересмотрены, включая подходы к управлению человеческими ресурсами региона, т.к. в посткризисный период человеческие ресурсы выступают важнейшей составляющей экономики региона.

В условиях кризиса главной целью любой компании региона было обеспечение ее финансовой устойчивости. Требовалось быстрое и эффективное перераспределение имеющихся денежных средств. Поэтому меры борьбы с кризисом, как показывает практика, сводились, прежде всего, к уменьшению издержек за счет сокращения персонала, а, по возможности, его сохранения или открытия новых вакансий с меньшей оплатой труда [5].

Однако в настоящее время изменились приоритеты в применении функций управления человеческими ресурсами, часть из них, такие как привлечение и удержание специалистов, обладающих высоким потенциалом, обучение, внедрение / усовершенствование системы оценки персонала, мотивация и улучшение внутренней среды компании (корпоративная культура, внутренние коммуникации) вышли на первый план.

Транснациональная аудиторская компания PricewaterhouseCoopers (PwC) представила результаты нового исследования «HR-барометр 2013», в основу которого положены опросы руководителей крупнейших российских региональных компаний о тенденциях в области управления персоналом, его численности, изменения заработной платы, а также обучения и развития. По данным исследований «HR-барометр 2013», в 2013 г. региональные компании будут продолжать активный найм сотрудников (46 % по сравнению с 41 % в 2012 г.). В то же время уменьшится доля респондентов, стремящихся сократить численность сотрудников (11 % по сравнению с 45 % в 2012 г.), и возрастет количество компаний, желающих оставить данный показатель без изменений (43 % по

сравнению с 15 % в 2012 г.). В 2012 г. 55 % компаний-респондентов повысили уровень оплаты труда своим сотрудникам, при этом большая часть компаний (38 %) отметили, что заработная плата их сотрудников выросла на 5...10 %. В 2013 г. половина региональных компаний (51 %) планирует увеличить бюджет на обучение, и наиболее важными направлениями, согласно полученным данным, будут развитие управленческих навыков (32 %) и профессиональных качеств (29 %) [4].

Для компаний, которые рассчитывают преодолеть спад и функционировать на рынке длительное время, на наш взгляд, настало время серьезно задуматься о смене кадровой стратегии.

Таким образом, сложившаяся экономическая обстановка внесла существенные изменения в системы управления персоналом организаций Иркутской области.

Цель исследования, которое было проведено в феврале 2013 г., заключалась в изучении тех решений, которые принимают работодатели в области управления персоналом в сложившейся экономической ситуации, а также в изучении изменений в данной области, которые «диагностируются» рынком в последние три года. По результатам опроса, проведенного в бизнес-организациях региона среди руководителей высшего и среднего звена и непосредственных работников, получены различные видения сложившейся ситуации. В исследовании приняли участие более 130 компаний, осуществляющих свою деятельность на территории г. Иркутск и представляющих более 10 секторов экономики (рис. 1).

Чем тяжелее для руководителя возможные последствия кризиса на предприятии, тем пессимистичнее он оценивает экономическое состояние предприятия. Однако в результате исследования выяснилось, что на сегодняшний день каждый второй работодатель (51,94 %) оценивает экономическое положение предприятия как хорошее, а 44,19 % руководитель как среднее. Более критичны в оценке положения предприятий подошли всего 0,78 % от всех опрашиваемых работодателей (рис. 2).

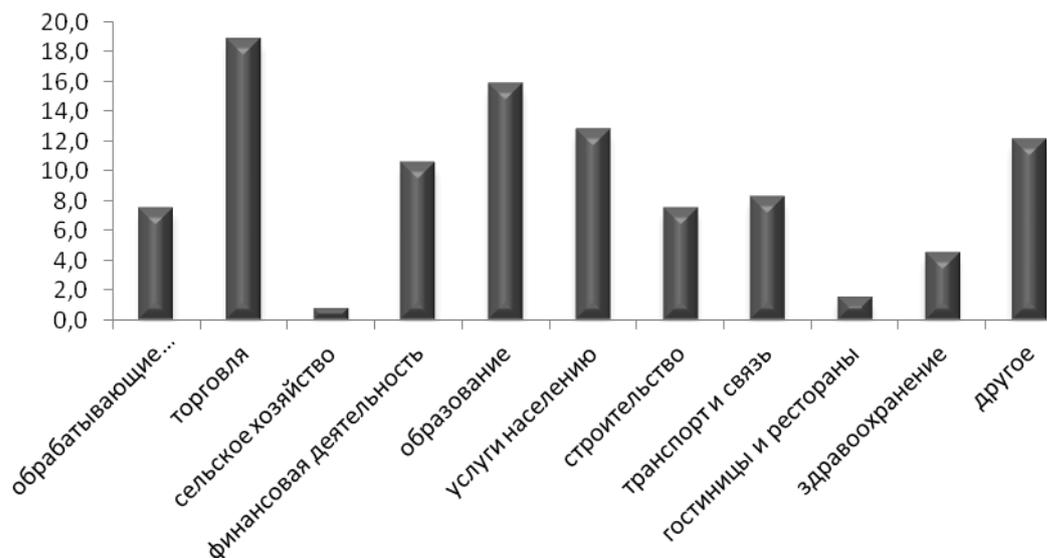


Рис. 1. Распределение бизнес-организации региона по видам деятельности

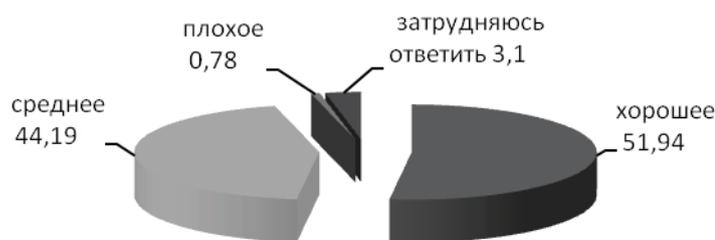


Рис. 2. Оценка работодателем экономического положения предприятия, %

Как видно из рис. 2, результаты исследования на основании обобщения мнений участников опроса достаточно позитивны: компании в целом ожидают дальнейшее улучшение ключевых производственных и финансовых показателей при сохранении численности персонала. Сегодня в приоритете у руководителей компаний – рост доли компании на рынке. Захват рыночной доли – всегда одна из важнейших задач развития и функционирования бизнеса. Российская специфика настоящего момента особенно актуализирует этот вопрос, ведь на растущих рынках на волне увеличения спроса и продаж это делать легче, так что эта задача особенно важна.

Хотя еще в 2009 г. 82 % опрошенных компаний столкнулись со снижением спроса и сокращением объемов производства

(снижение спроса на продукцию или услуги 47 % соответственно, сокращение объемов производства 35 % соответственно). Отказались от выхода на новые рынки сбыта в ближайшее время 6 % опрошенных, и всего 1 % опрошенных компаний прекращает свою деятельность. Оказавшись в рамках сложной экономической ситуации, многие организации, предвидя существенное сокращение объемов производства и объемов продаж, принялись сокращать затраты до минимально возможных размеров. Одними из первоочередных и наиболее гибких оказались затраты на персонал [7].

В настоящее время объемы финансирования кадровых мероприятий постепенно возрастают. В иркутских компаниях в настоящее время реализация и финансирование кадровых мероприятий фактически

всецело зависят от финансового положения на предприятиях. И, несмотря на различные трудности, с которыми пришлось столкнуться компаниям, опрос руководителей

показал, что финансирование кадровых мероприятий на сегодняшний день существенно меняться не будет (рис. 3).

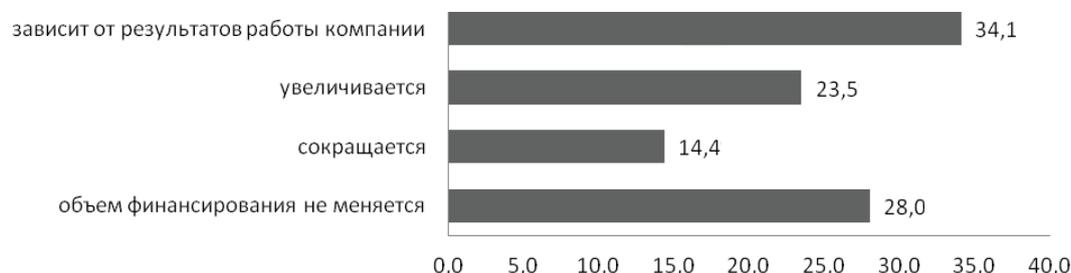


Рис. 3. Тенденции финансирования кадровых мероприятий на предприятиях Иркутской области, %

Рассмотрим, какие изменения произошли в реализации основных функций по управлению персоналом после оконча-

ния кризиса в 2011 – 2012 гг. на предприятиях Иркутской области (табл. 1).

Таблица 1

Степень значимости основных функций управления персоналом на предприятиях Иркутской области в посткризисный период (2011 – 2012 гг.).

Функции управления персоналом	Функция стала более значимой, ей стали уделять большее внимание	Значимость функции сохранилась, работа ведется по-прежнему	Функция стала менее значимой, ей стали уделять меньше внимания	Функция не реализуется
Наем и отбор	28,7	55,8	9,3	6,2
Высвобождение персонала	10,2	43,8	15,6	30,5
Определение необходимой численности	21,1	60,9	7,0	10,9
Адаптация принятых сотрудников	21,9	57,8	10,9	9,4
Оценка персонала	33,3	45,7	9,3	11,6
Кадровый аудит	20,2	45,0	11,6	23,3
Обучение и развитие персонала	34,9	54,3	5,4	5,4
Управление карьерой	15,6	46,9	14,8	22,7
Организация и нормирование труда	17,2	53,9	17,2	11,7
Оплата труда персонала	30,8	62,3	6,2	0,8
Предоставление соц. гарантий персоналу	16,3	60,5	18,6	4,7
Правовое обеспечение кадровой работы	18,5	65,4	9,2	6,9
Формирование и развитие корпоративной культуры	16,2	48,5	19,2	16,2

Результаты проведенного исследования показали, что значимость всех функций по управлению персоналом после окончания кризиса сохранилась и работа по каждой функции по-прежнему ведется. Данный показатель практически по каждой функции превышает 50...60 %-ный уровень. Наибольшее количество ответов компаний-респондентов отметили, что две функции не реализуются вообще: это высвобождение персонала (30,5 %) и управление карьерой (22,7 %).

Наиболее распространенными мерами в отношении персонала три года назад было прекращение приема на работу новых сотрудников и сокращение численности пер-

сонала, в то время как в настоящее время одной из главных проблем для работодателей является поиск талантов и удержание сотрудников. По мере изменения демографической ситуации проблема нехватки кадров будет обостряться. По данным исследования «HR-барометр 2012», большинство опрошенных российских компаний (55 %) считают, что конкуренция за поиск высококвалифицированных сотрудников в 2012 г. возрастет по сравнению с прошлым годом; 43 % компаний ожидают, что он останется на том же уровне, и только три компании, представляющие финансовый сектор, ожидают уменьшения конкуренции за привлечение талантов в 2012 г. (рис. 4) [3].

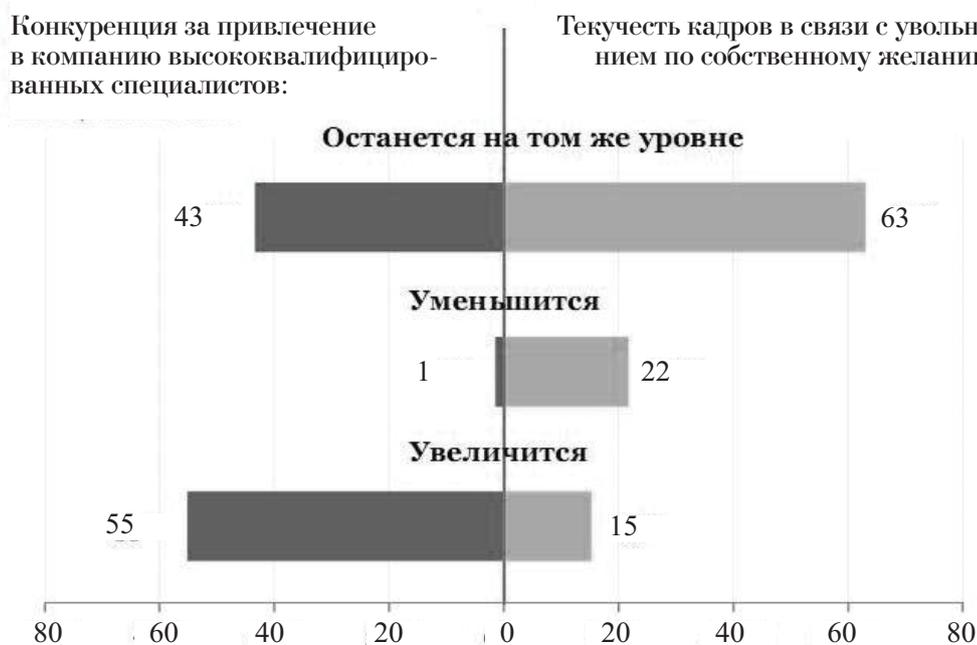


Рис. 4. Ожидания российских компаний по развитию конкуренции за поиск высококвалифицированных сотрудников в 2012 г., %

Исследование основных проблем в сфере управления персоналом, существующих в настоящее время на предприятиях г. Иркутск, позволит четко определить основные зоны реформирования данной системы.

Среди ключевых проблем, которые возникают в работе с персоналом, выделены следующие:

- угроза потери наиболее ценных сотрудников (23,7 %);
- снижение мотивации сотрудников (18,9 %);
- текучесть кадров в компании (16,7 %).

Проблемой также является системное и пассивное отношение к проводящимся изменениям (9,6 %). Кроме того, некоторые участники исследования выделили та-

кие проблемы, как снижение лояльности персонала (8,1 %) и низкий профессионализм сотрудников компании (8,1 %) и дру-

гое (старение коллектива, недостаток специалистов узких направлений, невозможно обеспечить карьерный рост).



Рис. 5. Ключевые проблемы, связанные с персоналом, характерные для предприятий и организаций Иркутской области, %

Такие серьезные проблемы вызывает, в первую очередь, нехватка адекватной информации у сотрудников и недостаточное их вовлечение в разработку и реализацию программ развития компаний. Дезориентируют рядовых сотрудников и противоречия между краткосрочными целями, на которые они настроены в своей повседневной работе, и долгосрочными (стратегическими) целями, которые ставят топ-менеджеры, планируя проведение изменений в компании. Кроме того, нередко существенно расширяется функционал сотрудников, повышаются стандарты работы, что при отсутствии адекватного повышения квалификации и своевременного обучения также усложняет эффективную работу в области управления персоналом компаний.

Таким образом, приоритетными направлениями развития и совершенствования основных функций в рамках системы управления персоналом для решения ключевых проблем должны стать:

- повышение эффективности управления формированием кадров и трудового коллектива (главным образом, использование не только внешних, но и внутренних источников подбора персонала);

- совершенствование процессов социальной адаптации и профессиональной ориентации работников компании;

- внедрение в деятельность организации новых современных способов и методов материального и морального стимулирования труда работников;

- организация эффективной системы профессионально-квалификационного продвижения персонала;

- проведение мероприятий по сокращению текучести кадров и ликвидации ее причин;

- обеспечение систематического обмена информацией между различными уровнями управления и территориально отдаленными объектами по кадровым вопросам.

Литература

1. Винокуров М.А. Конкурентные преимущества России – во главу угла управления страной //

References

1. Vinokourov M.A. Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Proceedings

Известия Иркутской государственной экономической академии. 2011. № 5 (79). С. 5-10.

2. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы в системе социально-экономических уравнений. М.: ИНФРА-М, 2010. 360 с.

3. Исследование PricewaterhouseCoopers: HR Барометр 2012 // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2012/03/28/4242>

4. Исследование PricewaterhouseCoopers: HR Барометр 2013 // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/03/27/5682>

5. Озерникова Т.Г., Беркович Т.А. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. № 3 (65). С. 42-45.

6. Озерникова Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2005. № 1 (42). С. 71-75.

7. Петрова Е.А. Влияние кризисных условий на систему управления персоналом предприятий Иркутской области // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 2 (70). С. 104-108.

8. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / под ред. Винокурова и [и др.]. Иркутск.: Изд-во БГУЭП. 2009. 228 с.

9. Винокуров М.А., Озерниковой Т.Г. [и др.]. Управление персоналом организации. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. 568 с.

10. Управление человеческими ресурсами: теоретический и прикладной аспекты: сб. науч. тр. // Байкальский государственный университет экономики и права; под ред. Винокурова [и др.]. Иркутск.: Изд-во БГУЭП. 2009. 147 с.

Коротко об авторе

Петрова Е.А., канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, Россия
E-mail: e_petrova@mail.ru

Научные интересы: особенности и закономерности развития человеческих ресурсов региона в современных условиях, проблемы управления персоналом и пути их решения

of the Irkutsk State Academy of Economics), 2011, no. 5 (79). P. 5-10.

2. Yevseyev V.O. *Chelovecheskie resursy v sisteme sotsioekonomicheskikh uravneniy* [Human Resources in the socio-economic equations]. Moscow: INFRA-M, 2010. 360 p.

3. Issledovanie of PricewaterhouseCoopers: HR Barometr 2012 [The study of PricewaterhouseCoopers: HR Barometer 2012] Centre for Humanitarian Technologies. URL: <http://gtmarket.ru/news/2012/03/28/4242>

4. Issledovanie of PricewaterhouseCoopers: HR Barometr 2013 [The study of PricewaterhouseCoopers: HR Barometer 2013] Centre for Humanitarian Technologies. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/03/27/5682>

5. Ozernikova T.G., Berkovich T.A. *Ispolzovanie sistemnogo podhoda k upravleniyu chelovecheskimi resursami regiona* (Proceedings of the Irkutsk State Academy of Economics), 2009, no. 3 (65). P. 42-45.

6. Ozernikova T.G. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* (Proceedings of the Irkutsk State Academy of Economics), 2005, no. 1 (42). P. 71-75.

7. Petrova E.A. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* (Proceedings of the Irkutsk State Academy of Economics), 2010, no. 2 (70). P. 104-108.

8. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy formirovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona* [Theoretical and methodological basis for the formation of the human resources management system in the region] and others. Vinokourov and [and others]. Irkutsk.: Publishing House BSUEL, 2009. 228 p.

9. Vinokourov M.A., Ozernikova T.G. [and others]. *Upravlenie personalom organizatsii* [Management of the organization's staff]. Irkutsk: BSUEL of 2009. 568 p.

10. *Baikalsky gosudarstvenny universitet ekonomiki i prava* (Baikal State University of Economics and Law), and others. Vinokourov and [and others]. Irkutsk.: Publishing House BSUEL, 2009. 147 p.

Briefly about the author

E. Petrova, Candidate of Economic Sciences, associate professor, «Labour Economics and Human Resources» department, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, Russia

Scientific interests: features and patterns of human resource base development of the region in modern conditions, personnel management problems and their solutions