



*Аль-Мохаммеди Ясир Латиф (гражданин Ирака)
магистрант ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный
университет экономики и сервиса»,
Россия, г. Уфа*

УДК 005.96:331.104

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Статья посвящена вопросам управления человеческими ресурсами. Экономические аспекты управления человеческими ресурсами выступают как условия конкурентоспособности, оказывают существенное влияние на повышение эффективности производства, формирования численности персонала, его профессионально-квалификационного состава, эффективно используемого по уровню образования, по времени и т. д. Все большее значение приобретает социальный аспект кадровой работы, что приводит к качественной смене акцентов кадровой политики в сторону учета личных интересов работников, усиления роли мотивации.

Автором рассматриваются особенности управления человеческими ресурсами в ОАО «Газпром». Основной акцент сделан на кадровую политику компании, в частности, на обучение персонала.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, кадровая политика, эффективность, обучение.

THE QUESTION OF HUMAN RESOURCES

Article is devoted to human resource management. Economic aspects of human resource management have a major impact on the efficiency of production as the conditions of competitiveness, effectiveness of the company activities, formation headcount, professional qualification structure, effectively used by its educational level, time, etc. Becoming increasingly important social aspect of personnel work, which leads to a qualitative change of emphasis in the direction of personnel policy taking into account personal interests of workers, strengthen the role of motivation.

The author considers the features of human resource management in OJSC «Gazprom». The main emphasis is on the personnel policy of the company, particularly in the training of personnel.

Key words: human resources, human capital, personnel policy, efficiency, training.

Люди являются наиболее ценным ресурсом страны и организации. Поэтому основой управления любой экономической системой должно быть управление человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы являются основным средством производства, поэтому повышение кадрового потенциала – основа достижения стратегических целей организации. Эффективное управление человеческими ресурсами и создание в коллективе благоприятного климата, инвестиции в человеческий капитал повышают кадровый потенциал.

Термин «человеческие ресурсы» подчеркивает отличие трудовых ресурсов от других ресурсов производства, которое заключается во влиянии нематериальной мотивации, психологического воздействия, взаимосвязи интересов личности с целями организации, на производственную деятельность организации [1]. Человеческий ресурс отражает не только

профессионализм персонала (трудового ресурса), но и качественные характеристики личности, влияющие на экономическую деятельность, – интеллект, умение взаимодействовать с окружающими, стремление к самосовершенствованию, психологическая совместимость, культура, корпоративный патриотизм. Человеческий капитал отражает ту ценность, которую получила организация в результате инвестиций в человеческие ресурсы.

Человеческие ресурсы – это сумма физических и моральных качеств каждого члена коллектива, которые определяют способность организации воплощать свои цели в реальность. Физические качества определяются состоянием здоровья работника, его трудоспособностью, психотипом, возрастом, полом, трудовыми навыками. В состав моральных качеств входят образованность, культура, творческая активность, интеллект, нравственность, самоуважение,

способность к самоконтролю, умение адаптироваться к изменяющимся условиям и принимать нестандартные решения.

Эффективность системы управления персоналом и уровень инвестиций в человеческий капитал определяют состояние человеческих ресурсов [2].

Количественная оценка человеческих ресурсов может определить лишь незначительную часть его качеств, таких как квалификация, пол, возраст, стаж работы, образованность, состояние здоровья. Анализ человеческих ресурсов по сумме физических и моральных качеств производится с помощью бальной оценки его количественных и качественных особенностей. Суммарная оценка в баллах дает представление о соответствии персонала перспективным целям организации и является основой для выработки мероприятий по повышению кадрового потенциала.

Рассмотрим особенности управления человеческими ресурсами на примере ОАО «Газпром». На 31 декабря 2012 года численность работников обществ Группы «Газпром» составила 431 229 человек, в том числе 27358 человек занято в компаниях Группы, зарегистрированных за пределами территории России.

Масштабы деятельности ОАО «Газпром» таковы, что имеют стратегическое значение для развития всей экономики страны. Отсюда вытекает ряд важнейших принципов в деятельности Группы «Газпром» – относиться внимательно к интересам общества, всецело содействовать социально-экономическому развитию российских регионов, созданию в них благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и духовного благополучия людей.

Руководствуясь Конвенциями Международной организации труда, Группа «Газпром» соблюдает международные стандарты по вопросам свободы ассоциаций, заработной платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, вознаграждения трудящихся за труд, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда и др. [2]. Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала, которую проводит ОАО «Газпром», способствует повышению эффективности выполнения производственных задач трудовыми коллективами.

22 октября 2012 года состоялось долгожданное событие – был дан старт программе профессиональной переподготовки «МВА Газпром: Управление человеческими ресурсами». Эта программа была специально разработана Корпоративным институтом по инициативе и заказу Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» как уникальный проект, созданный под определенную категорию руководителей, их задачи, под развитие тех компетенций, которые определены корпоративными требованиями ОАО «Газпром». Первыми слушателями стали заме-

стители генеральных директоров по кадрам и социальному развитию, директора по персоналу (7 чел.) и «кадровый резерв» на эти должности (11 чел.).

Программа «МВА Газпром» ставит своей задачей совершенствование навыков управления человеческими ресурсами в соответствии с лучшими практиками ОАО «Газпром» и международных компаний нефтегазового профиля, а также расширение знаний участников в области современного рынка труда, экономики, менеджмента, финансов, правовых вопросов [4]. Ее продолжительность два года. Участникам предстоят семь основных 10-дневных модулей и 8-й – завершающий модуль, который предполагает защиту аттестационной работы. Особенность программы состоит в том, что она носит прикладной характер, поскольку основной акцент делается на передовые методы обучения: тренинги, деловые игры, бизнес-симуляции, практикумы, круглые столы, дискуссии, стажировки и выездные занятия.

С 4 по 15 февраля 2013 года в Корпоративном институте был проведен 2-й модуль программы профессиональной переподготовки «МВА Газпром: Управление человеческими ресурсами». В первую группу слушателей Корпоративного института, обучающихся по программе МВА-Газпром, вошли 18 руководителей кадровых служб дочерних организаций ОАО «Газпром». Второй модуль был посвящен следующим дисциплинам: «Менеджмент», «Стратегический менеджмент» и «Управление человеческими ресурсами». Занятия проводили ведущие российские эксперты и преподаватели бизнес-школ России [5].

Поскольку программа носит практико-ориентированный характер, то значительное время в ходе обучения было уделено интерактивным методам обучения.

Политика управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром» предусматривает обеспечение единых подходов в работе с персоналом с учетом региональной специфики. При этом основными принципами такой политики являются:

- максимальная гибкость компании в управлении персоналом;
- постоянное совершенствование методов управления человеческими ресурсами на основе внедрения современных кадровых технологий;
- способность быстро и эффективно адаптироваться к изменениям социально-политических и внешних социально-экономических факторов;
- профессионализм персонала;
- формирование трудовых коллективов, состоящих из высококвалифицированных работников, стремящихся максимально реализовать свой потенциал в решении технических, экономических и социальных задач компании;
- эффективность в управлении человеческими ресурсами;

– непрерывность планирования процессов управления персоналом на основе регулярной оценки состояния человеческих ресурсов;

– прозрачность и открытость в управлении человеческими ресурсами;

– преемственность – сохранение позитивных традиций в управлении человеческими ресурсами компании [2].

Для обеспечения эффективного использования потенциала персонала компания ОАО «Газпром» регулярно осуществляет аудит состава и движения человеческих ресурсов, аттестацию руководителей и специалистов, развитие действующих и внедрение новых форм организации труда.

Только профессионализм работников, достижение ими стабильно высоких результатов работы, нацеленность на развитие и внедрение инноваций, приверженность корпоративным ценностям являются необходимыми условиями повышения их материального уровня и продвижения по службе, индикатором их полезности.

The author of article gratitude the Ministry of higher education of Iraq for support science activity.

Список литературы:

1. Боровских Е.А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – №1. – С. 104–108.

2. *Кадровая* политика ОАО «Газпром» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/>.

3. *Кадровый* потенциал организации // Мир экономики. Экономический интернет-журнал. – 2011. – № 11.

4. *Корчагин Ю.А.* Широкое понятие человеческого капитала. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009.

5. *Краснова Н.* MBA Газпром: Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasnova.su/2013/05/21/mba>.

6. *Программа* «MBA Газпром: Управление человеческими ресурсами» // Корпоративный институт Газпром. – 2012. – № 10.

List of literature:

1. *Borovskih E.A.* Efficiency of Investment in Human Capital // Yaroslavl Pedagogical Magazine. – 2012. – № 1. – p. 104–108.

2. *Personnel Policy OJSC Gazprom* [Electronic resource]. – URL: <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/>.

3. *Personnel Potential Organization* // World Economy. Economic Internet Magazine. – 2011. – № 11.

4. *Korchagin Y.A.* Broad Concept of Human Capital. – Voronezh RCRE 2009.

5. *Krasnova N.* MBA Gazprom: Human Resource Management [Electronic resource]. – URL: <http://krasnova.su/2013/05/21/mba>.

6. *The Gazprom MBA: Human Resource Management Program* // Corporate University Gazprom. – 2012. – № 10.



*Альнайли Мхсен А.М. (гражданин Ирака)
магистрант ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный
университет экономики и сервиса»,
Россия, г. Уфа*

УДК 331

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящей публикации рассматриваются современные стратегические ориентиры в развитии российского маркетинга. Основные факторы, влияющие на появление новых стратегий и инструментов маркетинга. Современный подход к стратегичности компании: определение набора инструментов стратегического анализа и планирования и создания на этой базе комплексной модели стратегического планирования. Точки контакта с клиентом и набор конкретных инструментов: сайт, регулярные информационные обзоры, e-mail рассылки, ведение блога на профессиональную тематику. Маркетинг взаимоотношений и системы CRM.

Ключевые слова: онлайн- и оффлайн-маркетинг, таргетирование, интернет-маркетинг, digital marketing, стратегичность.