

young people nowadays, their priorities and needs in the future. In the end, it was found out that for young people the scandinavian countries are a priority. Crisis-stricken European economical systems lose the leading positions. The results of the conducted study indicate the need to improve the efficiency of power management, to implement a systematic and comprehensive assessment, to expand a set of indicators to determine development priorities of states in the medium and long term.

Key words: efficiency, power management, global indicators.

References

1. Vsemirnyj bank: statisticheskie dannye [Jelektronnyj resurs]. – URL: <http://info.worldbank.org/governance>

2. WJP Open Government Index 2015 [Jelektronnyj resurs]. – URL: <http://worldjusticeproject.org/open-government-index>

3. The Youthonomics Global Index 2015 [Jelektronnyj resurs]. – URL: <http://static1.squarespace.com>

4. Vertakova Y.V., Ershova I.G., Plotnikov V.A. Educational system influence on knowledge economy formation // World Applied Sciences Journal. – 2013. – Т. 27. № 5. – S. 679-683.

5. Kryzhanovskaja O.A. Indeksnyj podhod k ocenke jeffektivnosti menedzhmenta territorij // Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. – 2015. – № 4 (61). – S. 72-79.

6. Vertakova Yu.V., Plotnikov V.A. Theoretical aspects of considering the dynamic characteristics of socioeconomic systems in the management of regional development // Regional Research of Russia. – 2013. – Т. 3. № 1. – S. 89-95.

7. Trofimova E.A., Kryzhanovskaja O.A. KPI kak orientir na dostizhenie regional'nyh strategicheskikh i operacionnyh celej menedzhmenta // Innovacionnaja jekonomika: perspektivy razvitija i sovershenstvovanija. – 2015. – № 5 (10). – S. 119-123.

8. Sirotkina N.V., Chernikova A.A. Metody i priemy jeffektivnogo indikativnogo upravlenija // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. – 2008. – № 2. – S. 69-71.

УДК 331.101

Е.В. Тинькова, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (Курск) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

С.А. Тиньков, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (Курск) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

В.И. Сорокин, магистрант, ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (Курск) (e-mail: vlad.igorevich.1993@mail.ru)

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Доказана актуальность исследования проблемы управления человеческими ресурсами в рамках формирования кадровой стратегии развития организации. В статье представлены различные позиции авторов относительно понятия «человеческие ресурсы», а также рассмотрены особенности трактовки «управление человеческими ресурсами». В проведенном исследовании нашли отражение методические вопросы управления человеческими ресурсами организации с учетом формирования эффективной кадровой стратегии.

Авторы понимают под методами управления способы воздействия на персонал с целью повышения эффективности рабочих процессов, а значит, достижения стратегически важных целей организации. Исследователи утверждают, что в настоящее время нет неких обязательных методов управления человеческими ресурсами, одинаково эффективно подходящих для любой компании, но можно сформировать общие рекомендации по применению известных методик. В связи с этим, в статье представлен обзор основных методов управления человеческими ресурсами. Авторы наглядно отразили наиболее популярные формы экономического воздействия при управлении человеческими ресурсами. Был сделан

вывод о том, что главной особенностью психологических методов является обращение к личности, интеллекту, чувствам для того, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач рабочего процесса предприятия, что при управлении персоналом в организации используются несколько основных методов, каждый из которых обладает своей спецификой. Применение того иного метода зависит от условий функционирования организации и от стратегических целей, стоящих перед ней. Проведенное исследование позволило в полной мере достичь поставленной авторами цели - охарактеризовать методы управления человеческими ресурсами в рамках формирования кадровой стратегии развития организации.

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, стратегия, развитие персонала, управление человеческими ресурсами, кадровая политика, управление персоналом.

При изучении развития политики и стратегии управления человеческими ресурсами организации нельзя не уделить внимание основным методам, которые используются при управлении человеческими ресурсами организации. Как отмечает О.И. Морозов [5, с.55], потребность в персонале, естественно, существует у каждой компании. На объем этой потребности влияют организационная структура, количество видов работы, система управления, квалификация имеющихся сотрудников, а также планы развития самого предприятия. Но при любом сочетании факторов и условий в управлении человеческими ресурсами могут быть использованы различные подходы и методы. Выбор и применение того или иного метода зависит от стиля руководства, особенностей организации. И конечно, в основе всегда лежит человеческий фактор.

Управление человеческими ресурсами, по мнению О.А. Аксеновой [2, с.17], представляет собой систему методов, применение которых позволяет эффективно осуществлять это сложное направление деятельности в организации. В свою очередь, методы управления - это способы воздействия на персонал с целью повышения эффективности рабочих процессов, а значит, достижения стратегически важных целей организации. В настоящее время нет неких обязательных методов управления человеческими ресурсами, одинаково эффективно подхо-

дящих для любой компании, но можно сформировать общие рекомендации по применению известных методик.

В научной литературе выделяют экономические, административно-правовые и социально-психологические методы [12]. В таблице 1 дадим краткую характеристику основным методам управления человеческими ресурсами в организации.

В своей научной публикации Е.Варламова [3, с.33] пишет, что в основе экономических методов лежат правильное использование экономических законов, хозяйственные расчеты и соответствующие способы воздействия на персонал. Данные методы являются ключевыми, поскольку отвечают интересам рыночных отношений. К числу экономических форм воздействия на человеческие ресурсы относятся акции, ценные бумаги, облигации, дивиденды, кредитные карты и пр. К слову, эффективность воздействия методов подобного характера зависит от таких факторов, как форма собственности организации, система материального вознаграждения, налоговая политика, рынок рабочей силы. При этом важно не забывать, что управление человеческими ресурсами осуществляется не только руководством компании, но и в первую очередь службой по управлению персоналом или кадровой службой. И качество применения различных методов управления персоналом во многом зависит от штатной численности этой службы.

Таблица 1

Краткая характеристика основных методов управления человеческими ресурсами в организации [2, с.180]

Административные	Экономические	Социально-психологические
<ul style="list-style-type: none"> - организационные воздействия; - распорядительные воздействия; - материальная ответственность и взыскания; - дисциплинарная ответственность и взыскания; - административная ответственность 	<ul style="list-style-type: none"> - плановое ведение хозяйства; - хозяйственный расчет; - оплата труда; - рабочая сила; - рыночное ценообразование; - ценные бумаги; фазы воспроизводства товаров 	<ul style="list-style-type: none"> - партнерство; - мораль; - социальное планирование; - конфликты; - психологическое планирование; - интеллектуальные способности; - тип личности

Коммерческие организации, придерживающиеся консервативной политики и следующие строгим правилам при управлении человеческими ресурсами, не всегда способны гибко реагировать на быстрые изменения внешней среды и, как следствие, становятся неконкурентоспособными не только на современном рынке труда, но и по основной своей деятельности. Максимальная эффективность деятельности руководителей достигается только при постоянном применении и совершенствовании методов воздействия на персонал, в противном случае цели организации не будут достигнуты должным образом [10,11].

Как отмечает О. Емельянов [4, с.33], психологические методы основываются на знании психологии человека и играют важную роль в работе с персоналом, поскольку направлены на конкретную личность того или иного сотрудника и, как правило, строго индивидуальны. Назовем несколько их разновидностей. В своей публикации В.И. Нефедов [6, с.57] отмечает, что психологическое планирование – это способ формирования психологиче-

ского состояния коллектива предприятия. Предполагает постановку целей развития, определение психологических нормативов и отслеживание достижения конечных результатов:

- формирование команд;
- выстраивание профессиональной карьеры работников на основе их психологического соответствия должности;
- формирование личной мотивации людей исходя из философии предприятия;
- снижение уровня конфликтов (скандалов, стрессов);
- формирование корпоративной культуры.

В таблице 2 представим наиболее популярные формы экономического воздействия при управлении человеческими ресурсами.

Другим методом, пишет М.А. Чуркина [9, с.280], является психологическое воздействие. К таким способам относят необходимые и разрешенные законом приемы воздействия на людей для координации их деятельности. Коротко расскажем о наиболее часто встречающихся приемах.

Таблица 2

Наиболее популярные формы экономического воздействия на персонал [7, с.113]

Хозяйственный расчет	Оплата труда
<p>Метод базируется на соизмерении затрат организации (производство продукта - объем продаж, выручка), полном возмещении производственных расходов за счет полученных доходов, экономном расходовании ресурсов и материальной заинтересованности работников в результатах труда. В основе хозрасчета лежат экономические нормативы и подсчет фактических затрат на производство продукта. Метод является стимулирующим, поскольку позволяет совмещать интересы организации с интересами подразделений и работников. Хозяйственный расчет применяют самостоятельные (компании - производители собственного товара, услуги) и самокупаемые (отсутствие дотаций, бюджетного финансирования) предприятия.</p> <p>Материальное стимулирование определяется путем установления уровня вознаграждения (заработка, премии), компенсаций и льгот. Заработная плата имеет основополагающее значение для работников, работодателей и государства в целом и такое управление ведет к развитию производства</p>	<p>Является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочей силы, что обеспечивает связь между результатами труда и его процессом, а также отражает объем и сложность труда. При этом дополнительная заработная плата позволяет учесть сложность и квалификацию труда, совмещение профессий и др. Например, вознаграждение определяет особый вклад работника в конечный результат его труда в определенные сроки. Премия же связывает результаты труда каждого подразделения (работников) с прибылью.</p> <p>Материальная помощь выплачивается в виде компенсаций в чрезвычайных или экстремальных ситуациях (смерть сотрудника или его ближайшего родственника, несчастный случай, свадьба, рождение ребенка и т.п.).</p> <p>Материальные льготы и привилегии сотрудникам - это либо элементы вознаграждения, либо компенсации, предоставляемые в дополнение к личным формам оплаты труда</p>

Внушение – психологическое воздействие на подчиненного со стороны руководителя. Убеждение основано на аргументированном и логическом воздействии на сотрудника для достижения поставленных целей, устранения конфликтов. Поощрение к подражанию представляет собой способ воздействия на отдельного сотрудника, при котором поведение руководителя или иного лидера является примером для других. При вовлечении сотрудники становятся участниками трудового или общественного процесса (принятия согласованных решений, соревнования и т.п.). Побужде-

ние - это форма морального воздействия, повышающего социальную значимость сотрудника в коллективе с помощью акцентирования внимания на положительных качествах, опыте, квалификации этого человека.

Похвала – позитивный психологический прием, в ряде ситуаций оказывающий более сильное воздействие, чем осуждение. Осуждение - прием психологического воздействия на сотрудника, допускающий унижающее мнение и негативную оценку результатов труда. Принуждение - это форма психологического воздействия, при котором сотруд-

ника заставляют выполнять определенную работу против его воли и желания. Требование обладает силой распоряжения и может быть эффективным в случае, когда руководитель пользуется непререкаемым авторитетом.

Командование – мера воздействия, в основе которой лежит точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и замечаний. Намек – это прием косвенного убеждения посредством шутки, иронического замечания, аналогии. Просьба (достаточно распространенная форма неформального общения) – эффективный метод руководства, поскольку воспринимается подчиненным как дружеское распоряжение, демонстрирует уважительное отношение к его личности. Совет – это психологический метод, сочетающий просьбу и убеждение [9, с.281].

В целом можно сделать вывод, что главной особенностью психологических методов является обращение к личности, интеллекту, чувствам для того, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач рабочего процесса предприятия.

Как отмечает Н.И. Терещук [8, с.63], социологические методы позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию людей с конечным результатом их деятельности, обеспечить эффективные коммуникации и решить конфликты в коллективе.

К числу социологических методов управления относят социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями. Несколько слов о некоторых из них. Социальное планирование выражается в формировании социальных критериев, разработке социальных нормативов (уровня жизни,

оплаты и условий труда). Социологические исследования являются инструментом работы с сотрудниками и обеспечивают специалистов кадровых служб необходимыми данными для подбора, оценки, адаптации и обучения персонала. Социологические исследования представлены в виде анкетирования, наблюдений, собеседования и т.п. Партнерство обеспечивает разносторонние формы коллективных взаимоотношений (деловые, дружеские) и строится на основе взаимовыгодных приемов сближения (убеждения, подражания, просьб, советов и т.д.). Соревнование проявляется в стремлении людей к успеху, достижениям, самоутверждению и лидерству.

Административные методы воздействия на персонал, по мнению С.Д.Резник [7, с.203], основаны на власти, дисциплине и взысканиях и ориентированы на то, что работник осознает необходимость дисциплины труда, культуры трудовой деятельности. Отличаются строгим характером воздействия – любой административный акт подлежит обязательному исполнению.

Административные методы опираются на чувство долга, ответственности сотрудников и по характеру воздействия условно делятся на две группы.

Организационный характер воздействия:

- издание внутренних локальных актов, таких, как коллективный договор, правила внутреннего трудового договора, должностная инструкция. Исполнение этих документов предписывается приказом руководителя и является обязательным;
- указание руководителя (как правило, в устной форме), направленное на урегулирование процессов;
- наставление – объяснение руководителем сотруднику целесообразности

выполнения какой-либо задачи или методики ее выполнения.

Методы с распорядительным характером воздействия представлены в виде приказов и распоряжений. Административные методы действуют в предприятиях различных форм собственности. Они обязательны, если, например, нарушение сроков исполнения того или иного документа может негативно сказаться на деятельности организации в целом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что при управлении персоналом в организации используются несколько основных методов, каждый из которых обладает своей спецификой. Применение того иного метода зависит от условий функционирования организации и от стратегических целей, стоящих перед ней.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: официальный текст. Действующая редакция. – М.: Дело, 2013. – 355 с.
2. Аксенова О.А. Корпоративная система генерации знаний: создание и управление: учебное пособие. – СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – 319 с.
3. Варламова Е. Как и зачем обучают персонал // Управление персоналом. – 2015. – №7. – С.32-37.
4. Емельянов О. Как управлять персоналом в условиях рынка // Человек и труд. – 2015. – №1. – С.31-37.
5. Морозов И.О. Оценка эффективности обучения в организации: учебное пособие. – М.: Издательство: Компания АйТи, 2013. – 476 с.
6. Нефедов В.И. Организация системы лимитирования затрат по управлению персоналом // Управление персоналом. – 2014. – №1. – С.56-63.
7. Резник С.Д. Управление персоналом: практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие. – М: ИНФРА-М, 2012. – 212 с.
8. Терещук Н.И. Как сделать процесс обучения эффективным // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – №4. – С. 62-72.
9. Чуркина М.А. Факторы формирования управления персоналом организации // Управление развитием персонала. – 2015. – №4. – С. 278-289.
10. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учебное пособие / Т.Н. Бабич, И.А. Козьева, Ю.В. Вертакова, Э.Н. Кузьбожев. – М.: Инфра-М, 2013.- 336 с.
11. Толстых Т.О. Инструментарий эффективной реализации краткосрочной и долгосрочной политики на предприятиях // Экономинфо. – 2014. – № 21. – С. 17-21.
12. Ершова И.Г., Вертакова Ю.В. Исследование методов прогнозирования потребности в кадрах // Вестник ОрелГИЭТ. – 2010. – № 2 (12). – С. 117-122.

Получено 04.03.16

E.V. Tinkova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

S.A. Tinkov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

V.I. Sorokin, Student, Kursk State University (e-mail: vlad.igorevich.1993@mail.ru)

STUDYING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES IN THE CONTEXT OF FORMING HUMAN RESOURCES STRATEGY OF ORGANIZATION DEVELOPMENT

The article substantiates the relevance of studying the problem of human resource management in the context of forming a human resources strategy of organizations development. The article presents the different views of

authors on the concept of "human resources", as well as the features of interpreting the notion of "human resource management". The conducted study reflects the methodological issues of human resources management in the organization through the development of an effective human resources strategy.

In the capacity of management practices the authors understand the ways of influence on the personnel with the aim of improving the work processes, and, thus, achieving the strategically important goals for organizations. The researchers state that at present there are no obligatory practices to manage human resources that are equally and effectively suitable for any company. But one can form the general recommendations on applying the well-known methods. In this regard, the article presents an overview of major human resources management practices. The authors have evidently considered the most popular forms of economic impact on the management of human resources. They have concluded that the main feature of psychological methods is to appeal to the personality, the intellect, the senses in order to direct the potential of an individual towards solving specific tasks of enterprise working process. The management of people in organizations uses several basic methods, and each of them has its specificity. Applying this or that method depends on the conditions of organizations functioning and strategic goals standing before them. This conducted research allowed the authors to achieve its goals – to describe the practices of human resource management in the context of forming a human resources strategy of organization development.

Key words: personnel, human resources, strategy, personnel development, human resource management, personnel policy, personnel management.

References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: oficial'nyj tekst. Dejstvujushhaja redakcija. – M.: Delo, 2013. – 355 s.

2. Aksenova O.A. Korporativnaja sistema generacii znanij: sozdanie i upravlenie: uchebnoe posobie. – SPb.:Izd-vo Politehn. un-ta, 2014. – 319 s.

3. Varlamova E. Kak i zachem obuchajut personal // Upravlenie personalom. – 2015. – №7. – S.32-37.

4. Emel'janov O. Kak upravljat' personalom v uslovijah rynka // Chelovek i trud. – 2015. – №1. – S.31-37.

5. Morozov I.O. Ocenka jeffektivnosti obuchenija v organizacii: uchebnoe posobie. – M.: Izdatel'stvo: Kompanija AjTi, 2013. – 476 s.

6. Nefedov V.I. Organizacija sistemy limitirovanija zatrat po upravleniju personalom // Upravlenie personalom. – 2014. – №1. – S.56-63.

7. Reznik S.D. Upravlenie persona-lom: praktikum: delovye igry, testy, konkretnye situacii: uchebnoe posobie. – M: INFRA-M, 2012. – 212 s.

8. Tereshhuk N.I. Kak sdelat' process obuchenija jeffektivnym // Spravochnik po upravleniju personalom. – 2013. – №4. – S. 62-72.

9. Churkina M.A. Faktory formirovanija upravlenija personalom organizacii // Upravlenie razvitiem personala. – 2015. – №4. – S. 278-289.

10. Prognozirovanie i planirovanie v uslovijah rynka: uchebnoe posobie / T.N. Babich, I.A. Koz'eva, Ju.V. Vertakova, Je.N. Kuz'bozhev. – M.: Infra-M, 2013.- 336 s.

11. Tolstyh T.O. Instrumentarij jeffektivnoj realizacii kratkosročnoj i dolgo-sročnoj politiki na predpriyatijah // Jekonominfo. – 2014. – № 21. – S. 17-21.

12. Ershova I.G., Vertakova Ju.V. Issledovanie metodov prognozirovanija potrebnosti v kadrah // Vestnik OrelGIJeT. – 2010. – № 2 (12). – S. 117-122.