

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №3 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-3.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/38EVN317.pdf>

Статья опубликована 17.05.2017

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Казарян Р.Р., Казарян Д.Р. Средства повышения эффективности стратегического управления потенциалом человеческих ресурсов в антропотехническом менеджменте // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №3 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/38EVN317.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 33**

**Казарян Рубен Рафаелович**

ФБГОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»  
Россия, Москва<sup>1</sup>  
Кафедра «Технология и организация строительного производства»  
Доктор технических наук, профессор  
E-mail: r.kazarian@mail.ru

**Казарян Дора Рубеновна**

ФБГОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»  
Россия, Москва  
Кафедра «Технология и организация строительного производства»  
Магистр  
E-mail: kazarian.dor@yandex.ru

**Средства повышения эффективности  
стратегического управления потенциалом человеческих  
ресурсов в антропотехническом менеджменте**

**Аннотация.** Потенциал человеческих ресурсов - основа стратегии эффективного управления коллективом и оптимальной организации производственной деятельности, способной гибко реагировать на запросы потребителей, своевременно проводить изменения в организации и добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности обеспечивает возможность достигать своих целей в долгосрочной перспективе развития транспортного сектора страны. Стратегия - предварительно спланированная реакция организации на изменения внешней среды и линия поведения, выбранная для достижения желаемого результата. Вектор развития - система, включающая в себя множество взаимосвязанных политических, социальных, научно-технических, экономических, трудовых, организационно-технологических, предпринимательских и других локальных стратегий. Стратегическое управление отвечает на три важных вопроса: В каком состоянии находится организация в настоящее время? В каком состоянии она должна быть через определённый срок? Как достигнуть этого результата? Ответить на первый вопрос помогают результаты анализа прошлых, настоящих и будущих ситуаций. Для ответа надо определиться, к чему стремиться, какие ставить цели. Третий вопрос связан с реализацией выбранной стратегии и корректировкой ответов на два предыдущих вопроса, имея в виду анализ и оценку доступных материально-технических и организационно-технологических ресурсов, состояния системы управления, структуры и потенциала человеческого ресурса, который будет реализовывать

---

<sup>1</sup> 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 26

данную стратегию. Поэтому стратегическое управление состоит в формировании и реализации стратегии развития организации на основе непрерывного контроля и оценки происходящих изменений в её деятельности с целью поддержания способности к выживанию и эффективному функционированию человеческого ресурса в условиях нестабильной внешней среды. Эффективное стратегическое управление в антропотехническом менеджменте осуществляет пять основных главных функций:

- планирование стратегии;
- организация выполнения стратегических планов;
- координация действий по реализации стратегических задач;
- мотивация человеческого ресурса на достижение стратегических результатов;
- контроль за процессом выполнения стратегии.

Поскольку современное стратегическое управление осуществляют в среде компьютерных информационных технологий деятельности, одним из прогрессивных актуальных средств его реализации являются автоматизированные системы «управления персоналом» Human Resource Management (сокращённо HRM-системы).

**Ключевые слова:** потенциал человеческих ресурсов; стратегия эффективного управления коллективом; стратегическое управление; эффективность управления человеческими ресурсами; вектор развития в стратегическом управлении; антропотехнический менеджмент; HRM-системы

Повышение эффективности стратегического управления [8] потенциалом человеческих ресурсов в антропотехническом менеджменте транспортного сектора предполагает:

- разработку и реализацию стратегии развития организации;
- непрерывный контроль и оценку происходящих изменений в деятельности организации с целью поддержания её способности к выживанию и эффективному функционированию человеческого ресурса в условиях нестабильной внешней среды;
- инфографическое моделирование объектов (предметов и процессов деятельности в стратегическом управлении) в рамках антропотехнического менеджмента транспортного сектора [1];
- использование компьютерных информационных технологий деятельности и реализующих их автоматизированных систем «управления персоналом» (в русскоязычных текстах встречаются синонимичные этому термину варианты «управление человеческим ресурсом», «управление трудовыми ресурсами», «управление человеческим капиталом», «кадровый менеджмент», «менеджмент персонала» и др. [2 и др.]) в качестве средств повышения эффективности управления человеческим ресурсом.

Теория управления оперирует взаимосвязанными понятиями *оперативного* и *стратегического* управления (таблица 1). В период «перестройки» (1985-2000 гг.) в практику отечественного управления директивно включили термин «менеджмент», близкий по содержанию к понятию оперативного управления [3 и др.]. Термин «менеджмент» по своей сути является аналогом термина «управление», но далеко не в полной мере. Определение термина «управление» гораздо шире, его применяют к разным видам деятельности

(управление в биологических системах живой природы, управление международными отношениями, государствами, религиозными конфессиями, объектами федераций, отраслью хозяйствования, городским или муниципальным хозяйством и др.) и органам управления (подразделения государственных и общественных организаций, коммерческих и некоммерческих предприятий и объединений и др.).

Термин «менеджмент» до недавнего времени использовали в рыночных условиях США применительно к управлению социально-экономическими процессами на уровне отдельной фирмы, а последнее время распространили и на непредпринимательские организации. Термин американского происхождения *management* дословно не переводится на другие языки и потому его довольно свободно используют в англоязычных странах в разных значениях применительно к управлению хозяйственной деятельностью. В других сферах зарубежной жизнедеятельности и производственной деятельности для обозначения управления применяют совсем другие термины и определения [4]. Например:

- термин *control* используют для обозначения процедур управления в неживой природе;
- словосочетания *government ad-ministration* и *public administration* имеют хождение в сферах государственного и общественного управления;
- добавление к термину *management* термина *business (business management)* подчёркивает принадлежность такого словосочетания к разным сферам хозяйствования.

Таблица 1

Характеристика	Оперативное управление	Стратегическое управление
Миссия, предназначение	Производство товаров и услуг с целью получения дохода от их реализации	Выживание организации в долгосрочной перспективе посредством установления динамичного баланса с окружением, позволяющего решать проблемы заинтересованных организаций или лиц
Объект концентрации внимания менеджмента	Взгляд внутрь организации, поиск путей более эффективного использования ресурсов	Взгляд вовне организации, поиск новых возможностей в конкурентной борьбе, отслеживание и адаптация к изменениям в окружении
Учет фактора времени	Ориентация на краткосрочную и среднесрочную перспективу	Ориентация на долгосрочную перспективу
Основа построения системы управления	Функции и организационные структуры, процедуры, техника и технология	Люди, системы информационного обеспечения, рынок
Подход к управлению персоналом	Взгляд на работников как на ресурс организации, на исполнителей отдельных работ и функций	Взгляд на работников как на основу организации, ее главную ценность и источник ее благополучия
Критерии эффективности управления	Прибыльность и рациональность использования производственного потенциала	Своевременность и точность реакция организации на запросы рынка в зависимости от изменения окружения

Представлена в открытом доступе на сайте <http://bibliotekar.ru/upravlenie-4/6.htm>

В годы «перестройки» отечественные сторонники тотального переноса основ экономики и организационной культуры ведущих зарубежных стран (в частности - США) сформулировали менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности, независимой от собственности на капитал фирмы, в которой работает менеджер. Менеджерами в одночасье стали инженеры, проектировщики, конструкторы, маркетологи, экономисты, статистики, психологи, плановики, коучеры, бухгалтеры, производственники, сбытовики, финансисты, банковские работники, страховщики, сотрудники туристических агентств, работники гостиничного бизнеса, коммерсанты, кадровики и т.д. Основная цель деятельности менеджера, по этой версии, - повышение эффективности производительной деятельности, то есть получение максимальной прибыли при минимальных затратах.

Менеджмент - особая специализированная технология в области управления, соразмерная одному типическому человеку с конкретными квалификацией и возможностями (антропотехническая технология деятельности) [3, 5 и др.]. Главная цель такой технологии - обслуживание рыночной экономики, постоянное насыщение рынка тремя разновидностями (фрагментами, блоками) «товара»:

- **нормами** - официально принятыми или бытующими в определенной части социума ограничениями и критериями, подтверждающими или отрицающими легитимность продуктов и услуг в условиях рыночной экономики; в европейской культуре сертификации типовой формой объективизации *ограничительной* нормы является **стандарт**, предписывающий технологию деятельности (в СССР это был ГОСТ); в американской культуре сертификации формой *рекомендательной* нормы является **регламент**; в РФ с 1998 г., конфликтуя между собой, существуют обе выше названные системы нормирования;
- **продуктами** - открытым множеством разновидностей материализованных в процессах трудовой деятельности человека результатов его мыследеятельности; совокупность таких результатов (объектов материального мира, отсутствующих в живой природе) обобщенно называют «**техника**»; наиболее распространенными формами реализации техники являются предмет и документ;
- **услугами** - открытым множеством разновидностей материальных и виртуальных процессов трудовой деятельности человека, призванных обслуживать запросы потребителей; совокупность таких процессов обобщенно называют «**технологиями деятельности**».

Менеджмент - технология деятельности и постоянно актуальный компонент глобальной сферы управления, но не эквивалент всего бесконечно ёмкого разнообразия смыслов понятия «управление» (как это пытаются представить некоторые сторонники «повальной менеджмизации»). Изначально менеджмент был призван решать, и решает проблемы общения и соорганизации в локальных сообществах людей и в межличностных контактах.

Менеджмент сначала выполняет поиск или захват фрагмента области классического управления (ФОУ, рис. 1), а затем разделяет его на перечисленные выше блоки рыночного «товара» (нормы, продукты и услуги).

Для этих единиц поля человеко-соразмерных процедур (ЧСП, рис. 1) должны быть известны конкретные результаты их формирования и исполнения людьми (или исполняющими их функции кибернетическими устройствами) с гарантированными компетенциями и возможностями потребления таких блоков рыночного «товара».

Существуют технологии менеджмента, которые позволяют обеспечивать как нисходящее движение при разделении на нормы, продукты и услуги («разборку» ФОУ по

направлению от генеральной цели к ниже расположенным подцелям), так и восходящее движение («сборку» ФОУ из локальных единиц поля человеко-соразмерных процедур по направлению от ниже расположенных подцелей к выше расположенной генеральной цели). Такая «разборка-сборка» ФОУ на понятные и соразмерные человеку единицы позволяет выделить цели, условия, задачи и прочие атрибуты управления на каждом из иерархических уровней.



**Рисунок 1.** Инфографическая модель преобразования фрагмента области управления (ФОУ) поля человеко-соразмерных процедур (ЧСП) в технологии менеджмента (модель представлена в открытом доступе [3, 4, 5 и др.] )

В менеджменте управление превращается из искусства поддержания конкретного человека в формализованную технологию деятельности, которая имеет ограничения по её реализации. Менеджмент, как формальная технология оперативного управления, позволяет делать деятельность в среде управления воспроизводимой (обучать людей такой технологии с целью получения ими однотипных результатов. Так как деятельность может предусматривать одновременное участие в ней большого числа людей, то именно менеджмент позволяет разделять её на «соразмерные человеку» дозы (или организационные службы, осуществляющие соответствующие услуги).

Разделение менеджмента и управления можно выполнить, в частности, по критерию возлагаемой человеком на себя ответственности [4].

Деятели сферы стратегического управления вынуждены решать задачи вне обустроенного организационного пространства или в не полностью обустроенном пространстве. Они **берут на себя ответственность** за создание и обустройство этого пространства, выявление конфликтующих групп, разрешение возникающих конфликтов, оценку и трактовку происходящего, прогноз и реализацию последующих действий по управлению.

Рядовой обыватель, как правило, не склонен брать на себя ответственность по указанному ряду проблем (хотя вынужден сталкиваться с ними постоянно в обыденной жизни). Здесь на помощь ему приходит менеджер, как бы берущий «на себя» риски ответственности.

Эту услугу менеджеру оплачивает обыватель (по сути - заложник технологии менеджмента, в которую его встраивают). Осуществляя «покупку услуги менеджера», обыватель вынужден верить в порядочность бизнеса и возможность «снятия рисков» менеджером, что далеко не всегда соответствует истине.

Залогом безопасности обывателя при этом может быть **только развитие его собственной мыследеятельности** до такого состояния, когда его невозможно будет «встроить как заложника» ни в одну из существующих технологий менеджмента. Это, в свою очередь, должно стимулировать дальнейшее развитие технологий менеджмента.

Диалектическое единство и борьба двух противоположностей в диаде «управления - менеджмент» характеризует переустройство [6] как один из этапов цикла реорганизации [7].

Важным условием существования и развития общества является **деятельность** - специфическая форма отношения людей к окружающему миру в процессе его целенаправленного переустройства в своих интересах. Любая индивидуальная или групповая (коллективная) деятельность предполагает однозначно задаваемые и осознаваемые деятелем структурные единицы: потребность, мотив, цель, задачи, объект, предмет, средства, формы, процесс и результат.

Деятельность оценивают по её практическим результатам. Производное от деятельности понятие **практика** (от греческого *praktikos* - деятельный, активный), наряду с теорией, позволяет моделировать процессы изменения среды существования (обитания) человека.

Деятельность любой сложности и любого масштаба значимости предполагает обязательное предварительное осмысление будущего процесса работы во всех её возможных аспектах и ситуациях.

Такое осмысление осуществляют в первоочередной по отношению к практике деятельности (ядерной) сфере, которую называют **мыследеятельностью**.

Формируемые в мыследеятельности модели и технологии разных видов практической деятельности служат затем нормами при реализации процессов деятельности.

При переходе от мыследеятельности к практике деятельности необходимо [13]:

- **сформировать** мысленную модель (образ) формируемого объекта;
- **выполнить «отчуждение» этой мысленной модели**, преобразовав её в параметризованную инфографическую модель;
- зафиксировать инфографическую модель (фигуру, текст) на любом материальном носителе, то есть **выполнить документирование инфографической модели**;

- **комплексно обработать** документированную и не документированную информацию в компьютерных сетях или в репрографических системах, обслуживающих конкретную сферу или вид деятельности;
- **осуществить соорганизацию деятелей**, используя методы и средства группотехники, системотехники и комплексотехники.

Названные направления деятельности составляют основное содержание **инфографии**.

Человек, как индивидуум, как неповторимый уникальный «штучный» биологический объект создает свой единственный **образ** (модель) понимания им жизни и её ценностей.

Согласование таких образов есть единственная возможность **ненасильственной соорганизации** людей в любой деятельности (**образной коммуникации**).

**Инфография**, как научно-практическая дисциплина, утверждает: формирование визуаль-ных (зрительно воспринимаемых) образов - это совокупность правил, процедур и моделей, которые можно формализовать и передавать человеку в процессе обучения.

**Пространство инфографии** - специфическая область взаимодействия отдельных личностей, коллективов исследователей, инженеров или педагогов, корпоративных структур или системных институтов; это своеобразная сфера или некий ареал, в пределах которого справедливо утверждение: «Здесь происходит качественная ненасильственно соорганизованная деятельность людей» [12].

Названный выше третий этап процесса повышения эффективности стратегического управления потенциалом человеческого ресурса предполагает активное использование инфографического моделирования в антропотехническом менеджменте в транспортном секторе.

Эффективное стратегическое управление в антропотехническом менеджменте осуществляет пять основных главных функций [1, 10 и др.]:

- планирование стратегии;
- организация выполнения стратегических планов;
- координация действий по реализации стратегических задач;
- мотивация человеческого ресурса на достижение стратегических результатов;
- контроль за процессом выполнения стратегии.

В планировании стратегии выделяют:

- **прогнозирование**, предшествующее разработке стратегических планов, обосновывающее стратегию и использующее результаты анализа возможных последствий влияния внешних и внутренних факторов по времени их воздействия, направленности и интенсивности;
- **разработку стратегии**, обеспечивающей баланс стратегических целей и результатов деятельности подразделений и отдельных деятелей в рамках программы действий; и составления бюджета;
- **формирование бюджета**, определяющего затраты ресурсов, их распределение и стоимость.

В процедуре организации выполнения стратегических планов рассматривают:

- **формирование** потенциала человеческого ресурса;

- **согласование** структуры системы управления потенциалом человеческого ресурса с разработанной стратегией развития;
- **формирование и поддержание** корпоративной культуры управления, поддерживающей стратегию.

Мотивация человеческого ресурса на достижение стратегических результатов предполагает разработку и осуществление стимулирования достижения исполнителями намеченных стратегических результатов.

Контроль за процессом выполнения стратегии подразумевает систематическую диагностику параметров процесса деятельности и постоянный мониторинг процесса реализации стратегии, выявление ошибок и отклонений от принятой стратегии, компенсацию этих отклонений и возвращение процесса реализации стратегии в штатное состояние.

Основные принципы стратегического управления потенциалом человеческого ресурса:

- **научность обоснования** действий;
- **целенаправленность**;
- **гибкость**;
- **единство** стратегических планов и программ действия;
- **создание необходимых условий** реализации намеченной стратегии.

Названные выше специфические особенности, свойства и компоненты стратегического управления, число и содержание которых в реальности намного больше и сложнее, чем перечисленные в статье (для их описания написаны многочисленные монографии и проведены многочисленные исследования во многих странах мира) лишь подчеркивают сложность и неоднозначность процесса такого управления. Поэтому область стратегического управления подвержена разработке и применению многочисленных автоматизированных компьютерных систем деятельности, призванных облегчить, унифицировать и ускорить процессы и процедуры этой важной области деятельности.

Специфика усугубляется ещё и тем, что объектом управления является один из самых сложных, слабо структурируемых и далеко не до конца изученных объектов - **человек**.

Так как в современных условиях стратегическое управление осуществляют в среде компьютерных информационных технологий деятельности, одним из прогрессивных актуальных средств его реализации являются автоматизированные комплексные системы «управления персоналом» **Human Resource Management** (сокращённо **HRM**-системы).

В отличие от уже известных и хорошо себя зарекомендовавших систем автоматизации кадрового учёта, HRM-системы гораздо более расширены функционально. Существовавшие в предыдущих системах кадрового учета два контура (учётный и расчётный) существенно расширены по номенклатуре обеспечиваемых операций и их содержанию. Кроме того, вновь добавлен третий контур «человеческие ресурсы, **Human Resource**» (сокращённо **HR**-контур). Его назначение - учёт качественных параметров потенциала человеческого ресурса, которые в большинстве случаев оценивают количественными значениями показателей качества).

Глобальная цель добавления в автоматизированную систему **HR**-контура - диагностировать и осуществлять персональный мониторинг сотрудников организации, производить анализ и оценку значимости (ценности) того или иного сотрудника для осуществления миссии организации, прогнозировать кадровые перемещения и готовить рекомендации по привлечению перспективных для организации специалистов [9].



Сложившаяся к настоящему времени совокупная структура всех названных выше контуров *HRM*-системы может быть условно объединена в шесть функционально взаимосвязанных блоков, отвечающих за:

- кадровый учёт сотрудников организации;
- расчёт и учёт их заработной платы и налогообложение;
- проблему обеспечения потребности организации в привлечении новых специалистов;
- проблему диагностики, анализа и мониторинга количественных и качественных оценок многообразия показателей деятельности персонала организации (так называемого «управления талантами сотрудников»);
- управление эффективностью трудовой деятельностью сотрудников и их обучением (переподготовкой);
- взаимодействие пользователей с *HRM*-системой.

В целом разработка и использование *HRM*-систем позволяет решать задачи:

- сокращения времени получения кадровой информации при подготовке материалов для лиц, принимающих решение на разных иерархических уровнях управления как внутри организации, так и за её пределами;
- контролировать и повышать уровень качества работы сотрудников служб управления персоналом;
- работы с унифицированной информации в локальных базах данных (на автоматизированных рабочих местах, АРМ отдельных групп и категорий сотрудников), а также в интегрированных базах и банках данных отраслевой и межотраслевой функциональной направленности;
- снижения влияние субъективного подхода при получении и обобщении информации о работе с персоналом;
- соблюдения директивных норм (стандартов) выполнения операций обращения с информацией о человеческом ресурсе и его потенциале всеми участниками кадровой деятельности в организации;
- обеспечения зонированного и блокированного доступа в базах данных и защиты персональных данных;
- реализации единой политики в части управления персоналом;
- упорядочения учётных и расчётных процессов, связанных с сотрудниками организации;
- снижения урона и потерь в результате увольнения сотрудников организации.

*HRM*-системы, разработанные и внедренные в отечественном транспортном секторе, пока ещё не в полной мере могут обеспечить уровень стратегического управления потенциалом человеческих ресурсов, как это делают в передовых зарубежных *HRM*-системах.

Причины этого многообразны, в их числе не до конца решённые задачи [11 и др.]:

- обеспечения кадровых служб современными компьютерными информационными технологиями в части технических и программных средств;

- проблемы порталных расширений и информационного сервисного обслуживания и другие.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Лёвин Б.А., Казарян Р.Р., Чулков В.О. Инфография антропотехнического менеджмента: Научное издание: в 3 т. / Под ред. В.О. Чулкова. - М.: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2016. - 932 с., ил.
2. Вячеславов А.М. Использование информационных технологий в управлении человеческими ресурсами // Транспортное дело России. - 2013. - №6.
3. Чулков В.О. Инфографическое моделирование менеджмента как специфической технологии деятельности в области управления // Модернизация инвестиционно-строительного и жилищно-коммунального комплексов: Международный сборник научных трудов / Под ред. В.О. Чулкова. - М.: МГАКХиС, 2011. - С. 604-611.
4. Чулков В.О., Чулков Г.О. Инфография менеджмента как специфической технологии управления в рыночной экономике // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». - №1. - 2013. - 8 с., ил. <http://naukovedenie.ru/66ЭВН113>.
5. Мастуров И.Я., Тихонравов А.Ю. Менеджмент - технология управления. - В сб.: Управление инвестиционно-строительным и жилищно-коммунальным комплексами. - Межд. сборн. науч. тр. - М.: МГАКХиС, 2010. - С. 273-276.
6. Переустройство. Организационно - антропотехническая надежность строительства. Серия «Инфографические основы функциональных систем» (ИОФС) / Под ред. В.О. Чулкова. - М.: СвР АРГУС, 2005. - 304 с., ил.
7. Чулков В.О. Инфографическая модель цикла реорганизации. - В сб.: Управление инвестиционно-строительным и жилищно-коммунальным комплексами. - Межд. сборн. науч. тр. - М.: МГАКХиС, 2010. - С. 394-409.
8. Катъкало В.С. Теория стратегического управления: этапы развития и основные парадигмы: Научные доклады центра управленческих и институциональных исследований факультета менеджмента СПбГУ. № 2002-14. - СПб.: Изд-во «Мир и семья», 2002.
9. Хачатурян А.А. Необходимость, способы и институты государственного стимулирования инвестиционной активности организаций // Электронный научный журнал «Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте». Серия 1. Экономика и управление, 2012. - №1.
10. Барбарская М.Н. Определение направлений развития потенциала человеческих ресурсов строительных организаций / Основы экономики, управления и права. - 2014. - №2. - С. 74-78.
11. Радкевич А.П., Саматова Т.Б. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. - Ухта: УГТУ, 2014.
12. Кальгин А.А., Казарян Р.Р., Чулков В.О. Нормотворчество в коммунальном хозяйстве и строительстве. - М.: СвР АРГУС, 2012.
13. Комаров Н.М., Жаров В.Г. Управление инженерными системами интеллектуального здания с использованием информационного и инфографического моделирования // Сервис+. 2013. №2.

## **Kazaryan Ruben Rafayelovich**

Moscow state university of civil engineering (National research university), Russia, Moscow  
E-mail: r.kazarian@mail.ru

## **Kazaryan Dora Rubenovna**

Moscow state university of civil engineering (National research university), Russia, Moscow  
E-mail: cazarian.dor@yandex.ru

# **Means of increase in efficiency of strategic management by the potential of human resources in antropotechnical management**

**Abstract.** Potential of human resources - a basis of strategy of effective management of collective and the optimum organization of the productive activity capable it is flexible to react to requests of consumers, to timely carry out changes in the organization and to try to obtain competitive advantages that in total provides an opportunity to achieve the objectives in the long term of development of transport sector of the country. Strategy - previously planned reaction of the organization to changes of the external environment and the line of conduct chosen for achievement of desirable result. A development vector - the system including a set of the interconnected political, social, scientific and technical, economic, labor, organizatsion-technological, entrepreneurial and other local strategy. Strategic management answers three important issues: In what condition there is an organization now? In what condition it shall be through a certain term? How to achieve this result? Analysis results of last, these and future situations help to answer the first question. For the answer it is necessary to be determined what to aim at what to set the purposes. The third question is connected with implementation of the chosen strategy and adjustment of answers to two previous questions, meaning the analysis and assessment of available material and organizational and technological resources, conditions of a management system, structure and potential of a human resource which will realize this strategy. Therefore strategic management consists in forming and strategy implementation of organization development on the basis of continuous control and assessment of the happening changes in its activities for the purpose of maintenance of a capability to survival and effective functioning of a human resource in the conditions of the unstable external environment. Effective strategic management in antropotechnical management performs five main main functions:

- strategy planning;
- organization of accomplishment of strategic plans;
- coordination of actions for implementation of strategic tasks;
- motivation of a human resource on achievement of strategic results;
- control of strategy accomplishment process.

As modern strategic management is exercised in the environment of computer information technologies of activities, one of progressive urgent means of its implementation are automated systems of "personnel management" of Human Resource Management (in abbreviated form HRM systems).

**Keywords:** potential of human resources; strategy of effective management of collective; strategic management; effective management of human resources; development vector in strategic management; antropotechnical management; HRM systems

## REFERENCES

1. Leuvin B.A., Kazaryan R.R., Chulkov V.O. Infografiya of anthropotechnical management: Scientific publication: in 3 t. / Under the editorship of V.O. Chulkov. - M.: Federal State Budgetary Institution DPO "Uchebno-metodichesky center po obrazovaniyu na zheleznodorozhnom transporte", 2016. - 932 pages, silt.
2. Vyacheslavov A.M. Use of information technologies in human resources management // Transport case of Russia. - 2013. - No. 6.
3. Chulkov V.O. Infograficheskoye management modeling as specific technology of activities in the field of management // Upgrade of investment and construction and housing-and-municipal complexes: The international collection of scientific works / Under the editorship of V.O. Chulkov. - M.: МГAKXиC, 2011. - Page 604-611.
4. Chulkov V.O., Chulkov G.O. Infografiya of management as specific technology of management in market economy // the Online magazine "NAUKOVEDENIYE". - No.1. - 2013. - 8 pages, <http://naukovedenie.ru> 66EVN113 silt.
5. Masturov I.Ya., Tikhonravov A.Yu. Management - technology of management. - On Saturday.: Management investment and construction and housing-and-municipal complexes. - International sborn. nauchn. tr. - M.: MGAkHiS, 2010. - Page 273-276.
6. Reorganization. Organizational and anthropotechnical reliability of a construction. The "Infograficheskyy Bases of Functional Systems" series (IBFS) / Under the editorship of V.O. Chulkov. - M.: SvR ARGUS, 2005.- 304 pages, silt.
7. Chulkov V.O. Infograficheskaya reorganization cycle model. - On Saturday.: Management investment and construction and housing-and-municipal complexes.- International sborn. nauchn. tr. - M.: MGAkHiS, 2010. - Page 394-409.
8. Katkalo V.S. Theory of strategic management: stages of development and main paradigms: Scientific reports of the center of managerial and institutional researches of faculty of management of St. Petersburg State University. No. 2002-14. - SPb.: World and Family publishing house, 2002.
9. Khachaturian A.A. Need, methods and institutes of the state stimulation of investment activity of the organizations // Online scientific magazine "Bulletin of the Moscow university of S.Yu. Witte". Series 1. Economy and management, 2012. - No.1.
10. Barbarskaya M.N. Determination of the directions of development of potential of human resources of the construction organizations / Bases of the economy, managements and rights. - 2014. - No. 2. - Page 74-78.
11. Radkevich A.P., Samatova T.B. Human resources management: Education guidance. - Ukhta: UGTU, 2014. - 167 pages.
12. Kalgin A.A., Kazaryan R.R., Chulkov V.O. Rule-making in municipal services and construction. - M.: SVR ARGUS, 2012.
13. Komarov N.M., Zjarov V.G. Management of engineering systems of the intellectual building with use of information and infograficheskyy modeling // Service +. 2013. No.2.