

Попов Дмитрий Александрович
Popov Dmitry Alexandrovich
ООО «Вектор»/Vector
Коммерческий директор
Commercial Director
E-Mail: d-a-popov@yandex.ru

Трофимов Илья Викторович
Trofimov Ilya Victorovich
ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный институт менеджмента
Orenburg State Institute of Management
преподаватель кафедры «Экономика»
Lecturer of Economic
E-Mail: trofimoff.85@gmail.com

08.00.00 «Экономические науки»

Организационно-экономический механизм повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития отрасли

The organizational and economic mechanism of increase of effective management of human resources in the conditions of innovative development of branch

Аннотация: Согласно стратегии развития РФ, основополагающую роль в экономическом росте страны должны играть перевод научно-промышленного потенциала на инновационный путь развития и построение экономики на научных знаниях. Все это делает актуальными проблемы повышения инновационной активности предприятий, для которых характерна не только высокая социально-экономическая значимость, но и недостаточность теоретического осмысления целого комплекса вопросов управления человеческими ресурсами.

The Abstract: According to strategy of development of the Russian Federation, a fundamental role in the economic growth of the country have to play transfer scientific industrial potential on an innovative way of development and creation of economy on scientific knowledge. All this does actual problems of increase of innovative activity of the enterprises for which it is characteristic not only high the social economic importance, but also insufficiency of theoretical judgment of the whole complex of questions of management of human resources.

Ключевые слова: Эффективность, человеческие ресурсы, инновации, инновационное развитие, целевые индикаторы.

Keywords: Efficiency, human resources, innovations, innovative development, target indicators.

Проблема повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития приобретает особое значение в Российской Федерации. Перспектива создания экономики основанной на инновациях, поставленная Президентом, как одно из основных направлений развития страны, потребует более эффективных методик управления человеческими ресурсами. Строительный комплекс России является одним из наиболее

крупных и значимых секторов экономики, который во многом определяет социально-экономическое развитие страны, а также обладает потенциалом к быстрой адаптации передовых технологий. Именно строительная отрасль должна вносить существенный вклад в реализацию инновационных инициатив государства

Структурные и технологические преобразования, необходимые для повышения темпов роста экономики отрасли до 2020 г., требуют партнерства бизнеса и государства в сфере научно-технической и инновационной деятельности на основе широкого привлечения внебюджетных ресурсов. Проблемой инновационного развития строительной отрасли является также сложность оценки эффективности управления человеческими ресурсами, т.е. отсутствие универсальной методики оценки эффективности [1].

Эффективность как категория, характерна не для всякого взаимодействия, а лишь для целенаправленного, поэтому данная категория носит управленческий характер и отражает, прежде всего, степень достижения преследуемых целей. В отличие от эффекта эффективность — это всегда определенное соотношение (результата с целями или результата с затратами на его получение), т.е. величина относительная [2].

Многokратная доказанность эффективности вложений в человеческие ресурсы требует достаточно глубокой работы по поиску оптимальных путей развития персонала. Анализ экономических систем подчеркивает актуальность инновационного развития системы управления человеческими ресурсами, как на уровне предприятия, национальной экономической системы, так и на уровне мирового хозяйства [3].

По мнению авторов, повышение эффективности управления человеческими ресурсами должно отвечать требованиям и направлениям развития управления человеческими ресурсами как на отраслевом уровне, так и учитывать текущую макроэкономическую ситуацию в стране в целом, охватывая при этом все стадии управления человеческими ресурсами: формирования, распределения, перераспределения, использования и развития.

Для раскрытия сущности организационно-экономического механизма повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития отрасли, представляется необходимым дать описание внутренним взаимосвязям (рисунок 1).

Этапы реализации организационно-экономического механизма повышения эффективности управления человеческими ресурсами (УЧР).

1 этап -аналитический

Основопологающим этапом при реализации организационно-экономического механизма повышения эффективности управления человеческими ресурсами является анализ тенденций развития строительной отрасли и определение приоритетных векторов развития предприятий строительной индустрии в условиях инновационного развития. Стратегия развития предприятий строительной индустрии зависит как от инновационных технологий, применяемых в строительной отрасли, так и от темпов возведения зданий и сооружений в регионе. Данный этап позволит выявить потребности в количественно-качественном аспекте человеческих ресурсов как уже задействованных в отрасли, так и в перспективе.

Достоверная информация, полученная в ходе реализации аналитического этапа, будет служить залогом принятия своевременных и грамотных управленческих решений.

Завершающим шагом первого этапа является организация и управление человеческими ресурсами с учетом стратегии развития, как экономики страны, строительной отрасли, так и стратегии развития самого предприятия.

2 этап - оценочный

На втором этапе предлагается проведение оценки эффективности управления человеческими ресурсами в соответствии с целевыми индикаторами (таблица 1). При значениях целевых индикаторов не соответствующих ожиданиям субъекта управления, принимается решение о необходимости повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

3 этап - организационный

На организационно-управленческом этапе анализируются и выявляются причины отклонения фактических значений целевых индикаторов от плановых. В зависимости от выявленных причин, определяются формы и методы (косвенные и/или прямые) повышения эффективности управления человеческими ресурсами, предусматривающие реализацию инновационных технологий управления (разработка мероприятий по достижению целевых индикаторов, утверждение программы реализации и определение бюджета комплекса мероприятий).

В процессе осуществления организационно-управленческого этапа реализации, может возникнуть необходимость в совершенствовании системы управления человеческими ресурсами, что потребует дополнительных мер для осуществления их на практике. Этап организационных мероприятий может выявить необходимость дополнительного изучения деятельности предприятия в целях уточнения стратегии развития трудового и производственного потенциала. Таким образом, возникает связь между всеми этапами.

Таблица 1

Целевые индикаторы оценки эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях строительной индустрии в условиях инновационного развития

Целевые индикаторы	Вес индикатора	Экспертная оценка					
		1		2		3	
<i>Экономический эффект</i>							
Производительность	0,079	Не соответствует уровню базового года	0,079	Соответствует уровню базового года	0,158	Выше уровня базового года	0,237
Показатель абсентеизма	0,084	Выше среднего	0,084	Умеренный	0,168	Низкий	0,252
Индекс доходности человеческих ресурсов	0,091	Низкий	0,091	Средний	0,182	Выше среднего	0,273
Снижение себестоимости продукции	0,079	Ниже уровня базового года	0,079	На уровне базового года	0,158	Выше уровня базового года	0,237
<i>Социальный эффект</i>							
Количество конфликтных ситуаций	0,136	Высокое	0,136	Среднее	0,272	Низкое	0,408
Индикатор выхода из отрасли	0,098	Высокий	0,098	Средний	0,196	Ниже среднего	0,294
Развитие человеческих ресурсов	0,058	Сотрудники не обучались	0,058	Количество обучившихся сотрудников на уровне базового года	0,116	Выше уровня базового года	0,174
Социальная политика и социальные гарантии	0,042	Низкие	0,042	Приемлемые	0,084	Выше средних	0,126
<i>Технологический эффект</i>							
Уровень брака на производстве;	0,032	Выше среднего	0,032	Ниже среднего	0,064	Низкий	0,096
Уровень автоматизации производства	0,035	Низкий	0,035	Ниже среднего	0,07	Выше среднего	0,105
Уровень эко-эффективности	0,128	Не соответствует	0,128	Среднее соответствие	0,256	Выше среднего	0,384
Уровень инновационного развития	0,138	Низкий	0,138	Средний	0,276	Высокий	0,414

4 этап - контрольный

На четвертом этапе прогнозируется эффект от оптимизации управления человеческими ресурсами. В случае, если прогнозируемый эффект удовлетворяет субъект управления,

осуществляется анализ и оценка эффективности реализации мероприятий повышения эффективности УЧР и контроль за реализацией разработанных мероприятий.

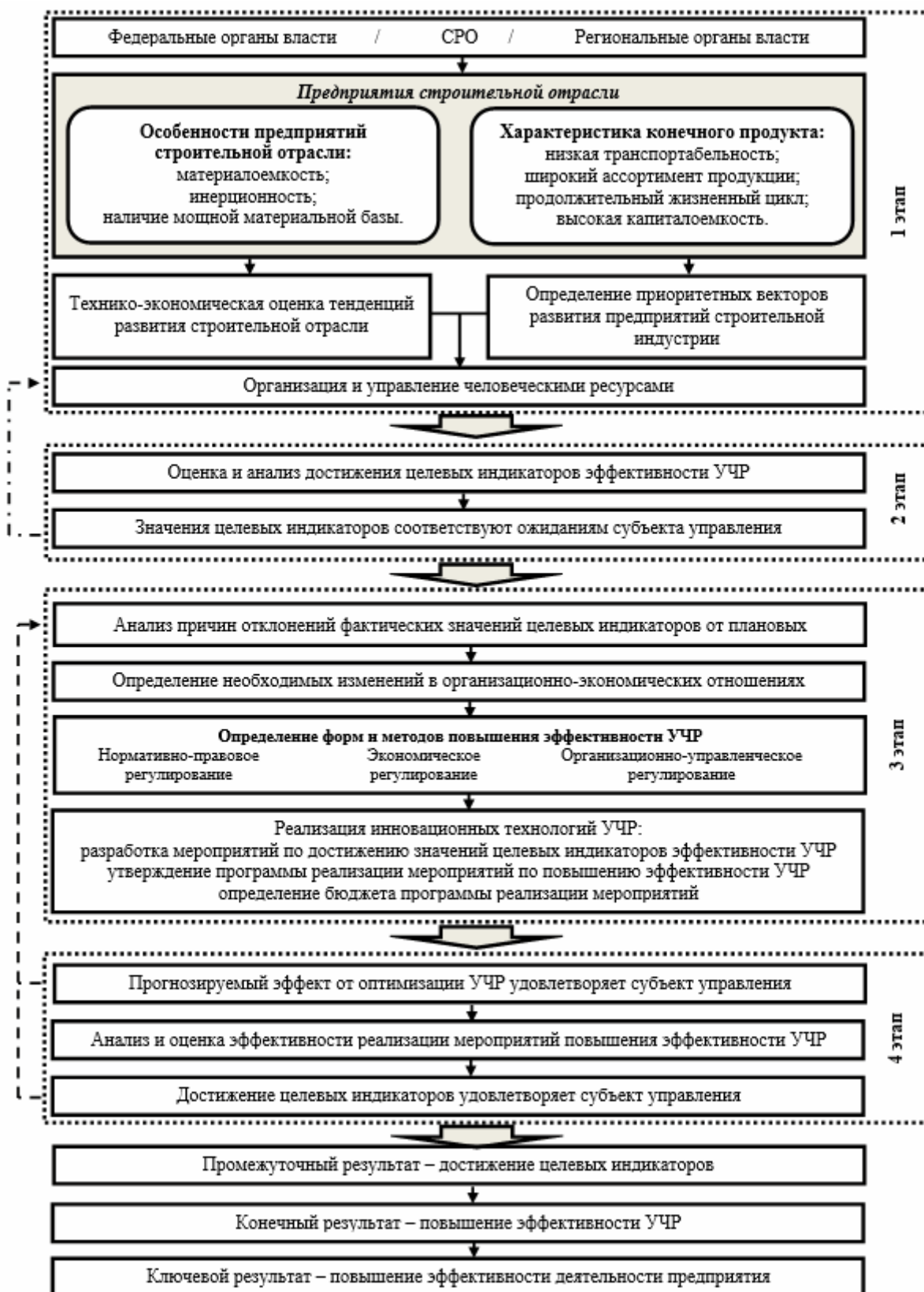


Рис. 1. Организационно-экономический механизм повышения эффективности УЧР в условиях инновационного развития отрасли

Реализация всех этапов организационно-экономического механизма позволит не только повысить эффективность управления человеческими ресурсами, посредством достижения целевых индикаторов, но и повысить качество рабочей силы в строительной отрасли, что положительно отразится на выпускаемой продукции и рентабельности предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Текст]. – М.: 2011.
2. Гумба, Х.М. Теоретические основы инновационного развития предприятий строительной отрасли : монография / Х.М. Гумба ;М-во образования и науки Росс. Федерации, ФГБОУ ВПО «Моск. гос. строит. ун-т». — Москва : МГСУ, 2012. — 200 с.
3. Дудин, М.Н. Инновационная система управления персоналом на малых и средних предприятиях / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников // Креативная экономика. – 2008. – № 4(16). – С. 62–70.

Рецензент: Головачев Алексей Александрович, доцент, к.э.н., ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный институт менеджмента.