

Скипин Дмитрий Леонидович

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля Тюменского государственного университета, г. Тюмень,

d.l.skipin@utmn.ru

Самсонова Анастасия Юрьевна

студентка специальности «Экономическая безопасность» Тюменского государственного университета, г. Тюмень, nastia1359@gmail.com

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты»

Аннотация. В статье рассматриваются особенности применения системного подхода в изучении проблем управления человеческими ресурсами. Установление взаимосвязей систем управления людскими ресурсами даст возможность эффективнее осуществлять выбор управленческих решений, повысит отдачу вложенных средств, в том числе и в подготовку квалифицированных работников и организацию их труда. На основе изучаемого подхода была выделена схема влияния системы управления человеческими ресурсами на экономическую безопасность, отмечены возможности ее применения на практике. Выбранный подход позволит усовершенствовать организацию труда, что окажет влияние на безопасность организации, а также усилит ее экономическое положение в рыночной среде.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, персонал, системный подход, экономическая безопасность.

Skipin Dmitry Leonidovich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Security, System Analysis and Control at Tyumen State University, Tyumen,

d.l.skipin@utmn.ru

Samsonova Anastasiya Yuryevna

Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University, Tyumen,

nastia1359@gmail.com

SYSTEMIC APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A FACTOR OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF BUSINESS

The research was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research as part of a scientific project No. 19-29-07131 " Modelling and measurement of human capital and its forms in the context of economy digitalization: resources, flows, institutions."

Abstract. The article considers the peculiarities of the system approach in the study of human resource management problems. The establishment of interconnection of human resource management systems will give an opportunity to make a more effective choice of managerial decisions, increase the return on investment, including in the training of skilled workers and the organization of their work. On the basis of the studied approach the scheme of influence of human resource management system on economic security was highlighted, the possibilities of its application in practice were noted. The selected approach will improve the organization of labor, which will have an impact on the safety of the organization, as well as strengthen its economic position in the market environment.

Keywords: human resource management, personnel, systems approach, economic security.

В современных условиях перехода общества от индустриального к информационному главенствующую роль в обеспечении безопасности бизнеса играют высококвалифицированные кадры. Человеческие ресурсы являются главной функциональной составляющей экономической безопасности, прежде всего, это интеллектуальная часть сотрудников, работающих в организации. Роль индивида в производственной деятельности в условиях нового типа хозяйствования значительно изменились: сегодня экономика организации во многом зависит от эффективного управления человеческими ресурсами (УЧР).

Многие крупные, быстроразвивающиеся компании направляют свои силы на развитие человеческих ресурсов, используя данный источник как оружие в конкурентной борьбе. Они направляют значительные капиталовложения непосредственно в развитие потенциал персонала, понимая, что от уровня подготовки кадров зависят производственные успехи и технико-экономические показатели. В новых условиях возникает потребность в разработке качественного управления человеческими ресурсами, направленного на рост личностного потенциала сотрудников, их заинтересованность в результатах труда [1].

Основная цель данной статьи состоит в том, чтобы показать возможности комплексного подхода к решению проблем управления человеческим капиталом организации на основе создания условий для всестороннего развития сотрудников, их вовлеченности в

работу, с целью обеспечения эффективной деятельности и экономической безопасности бизнеса. Установление связи систем управления человеческими ресурсами даст возможность обоснованно осуществлять выбор управленческих решений, что, в свою очередь, повысит отдачу от средств, вложенных в подготовку профессиональных работников.

Зарубежные исследователи, рассматривая вопросы возможностей результативного использования человеческого капитала, Юндт М., Снелл С., Дин Д. младший и Лепак Д. акцентируют внимание на том, что именно люди представляют собой важный источник устойчивого конкурентного преимущества. Они отмечают, что эффективное управление человеческими ресурсами, является конечным фактором, который определяет результативность деятельности организации [2].

Так, Хуселид М. отмечает, что при правильно выработанной стратегии управления человеческими ресурсами, обеспечивается прямой, экономически значимый вклад в деятельность фирмы. Автор считает, что эффективная система управления людьми помогает реализовать конкурентную стратегию, обеспечивая источник конкурентного преимущества. То есть, человеческие ресурсы являются важнейшим фактором, который следует учитывать при разработке и выполнении стратегического бизнес-плана организации, а также при обеспечении экономической безопасности ведения бизнеса [3].

Прямую взаимосвязь между системами управления человеческими ресурсами (УЧР) и финансовыми результатами обнаружили Цзян К., Лепак Д., Ху Ц. и Баер Д. Их исследования показали, чтобы сохранить в компании талантливых работников и реализовать операционные и финансовые цели, необходимо использовать научные методы УЧР [4].

Армстронг М. в своей работе определил УЧР как целостный, стратегический метод регулирования наиболее важных активов компании, точнее деятельности людей, которые и индивидуально, и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей [5, с. 6].

Среди отечественных экономистов следует выделить определение УЧР Зайцевой Т., которая считает, что «это наука и область практической деятельности, направленная на выявление закономерностей и факторов, разработку методов и технологий, позволяющих организации максимально эффективно привлекать и использовать человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение у сотрудников при наиболее полном и качественном достижении организационных и личных целей» [6, 7 с. 213]. Таким образом, УЧР рассматривается как максимальное применение способностей и навыков работников для достижения желаемого результата организации.

Бугаенко К. считает, что российская модель УЧР предполагает обязательное условие: уникальные специалисты должны получать высокую зарплату. Понятие «профессионализм»

в данном случае несколько размыто. Если в организации работники, в большинстве своем, безынициативны, не вносят свои предложения, не поддерживают прогрессивные нововведения, а должностные полномочия регулируются слабо, отсутствует кадровый резерв, карьерные лифты не просматриваются, либо почти полностью отсутствуют, то вполне возможно, что данная ситуация будет способствовать возникновению цепной реакции недоверия к вышестоящему руководству, возникновению конфликтов в коллективе и, как следствие, слабую заинтересованность работников в результатах своего труда, что не может не сказаться на всех сферах деятельности организации [8]. В современных условиях, руководствуясь данной моделью управления, организации будет тяжело выжить на рынке, она будет терять свою конкурентоспособность, активы, деловую репутацию, качество продукции и т. д. В таком случае необходимо усовершенствовать модель УЧР, опираясь, прежде всего, на квалифицированных сотрудников, исправить положение, обеспечив устойчивое развитие фирмы и ее экономическую защищенность.

В настоящее время существует объективная потребность в постоянном и разностороннем развитии сотрудников, в обеспечении условий для полного раскрытия их способностей и наращивания потенциала персонала, формировании желания вносить значительный вклад в экономический рост и обеспечение экономической безопасности своей организации. Первоочередной задачей для руководства компании должно стоять создание среды, которая будет стимулировать работников к профессиональному совершенствованию, к личностному росту. В условиях конкурентной среды важно предоставить работникам равные права в продвижении по карьерной лестнице, получении новых знаний, это станет основой профессионального роста, расширит возможность получения ими более высоких доходов, в зависимости от вклада в деятельность организации [9].

Одной из главных ошибок руководителей организаций является управление человеческими ресурсами не в полной мере, эпизодично, беспорядочно, что снижает эффективность работы сотрудников. Практика показывает, что только комплексная и системная организация УЧР может принести отдачу в виде экономического роста.

Еще одна причина, которая побуждает использовать системный подход УЧР, заключается в том, что многие руководители смотрят на человека только как на субъект психологических или социальных отношений, а рассмотрение человека как экономического ресурса и капитала компании уходит на второй план или выпадает из поля зрения управленцев. В то время как человек также является активом, который может «морально устаревать» или «наращивать стоимость». Таким образом, значительная сфера деятельности организации, которая ориентирована на использование возможностей УЧР, не используется с полной отдачей для наращивания экономических результатов деятельности организации [10].

Под системным подходом понимается современный порядок управленческого мышления, который дает возможность сформировать целостную и комплексную картину управления компанией и ее подсистем с учетом сложной конкурентной среды. Использование данного подхода позволяет руководству раскрыть внутренний уклад УЧР как целостную модель, состоящую из сложных взаимодействий элементов системы и ее подсистем. Использование данного подхода на практике способствует организации результативной модели УЧР в организации. [10]

В процессе системного анализа важно четкое определение цели, которая ставится проектировщиками в процессе создания системы управления организаций, при этом необходимо учитывать взаимодействие экономических и социальных целей в ходе их реализации. Стратегическая система в данном случае призвана обеспечить выполнение подсистемами целостного системного подхода: формирование, использование и развитие человеческих ресурсов для достижения экономического роста, а также для удовлетворения нужд сотрудников [10,11 с. 10].

Процесс формирования человеческих ресурсов в основном опирается на такие показатели как: уровень образования сотрудников, возможности наращивания их трудового и творческого потенциала [10]. Эффективность имеющихся человеческих ресурсов влияет на потребность в их количестве, она формирует требования подбору и приему новых работников. Также данная подсистема помогает определить имеются ли в организации для проведения намеченной стратегии соответствующие людские ресурсы или, наоборот, существует избыток данных ресурсов.

Использование человеческих ресурсов включает себя комплекс функций, направленных на создание среды, способной максимизировать способности сотрудников организации для выполнения поставленных целей. От данной подсистемы зависит то, насколько сотрудник заинтересован в достижении цели компании, ведь хорошо известно, что без трудовой и креативной увлеченности работника развитие организации невозможно.

Развитие человеческих ресурсов играет и ролевое значение, особенно важное для выполнения креативных задач, так как оно направлено на повышение профессиональных знаний персонала, соответствующих стратегии компании.

Сформированная система целей является базой для определения функций УЧР, она также отражает специфику управленческой деятельности, сам же системный подход в управлении людскими ресурсами, предполагает органичное объединение всех этих функций. Управление человеческими ресурсами реализуется в процессе осуществления каждой из функций, формируя комплексную систему действий (таблица 1). Структура управления человеческими ресурсами компании зависит от содержания ее деятельности, стратегией,

кадровой политики, финансовых возможностей [10]. Эффективное и рациональное управление человеческими ресурсами является залогом не только результативной работы предприятия, но и условием обеспечения его экономической безопасности.

Таблица 1

Функции подсистемы УЧР (уровень предприятия)

| Формирование ЧР предполагает: | Использование ЧР характеризуется: | Развитие ЧР предполагает: |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - наличие трудового и творческого потенциала; - планирование потребностей организации в работниках (прием; подбор и отбор персонала); - комплектование кадров в соответствии с целями и задачами организации; - адаптацию персонала. | <ul style="list-style-type: none"> - рациональной организацией труда; - координацией трудовой деятельности; - мотивацией персонала; - контролем и мониторингом деятельности; - администрированием управленческих процессов; - эффективной оценкой результатов труда; - регулярной аттестацией рабочих мест; - оплатой в зависимости от вклада в деятельность организации; - стимулированием персонала; - оптимальной расстановкой кадров; - ведением делопроизводства с использованием цифровых технологий | <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное обучение и ориентация; - повышение квалификации и переподготовка кадров; - планирование карьеры, формирование кадрового резерва; - обеспечение социальной стабильности; - социальное развитие; - формирование корпоративной культуры; - формирование имиджа организации |

Источник: составлено авторами на основе данных [10, 12, с. 296]

На основе функций УЧР представлена схема влияния системы управления человеческими ресурсами на экономическую безопасность организации (рисунок 1).

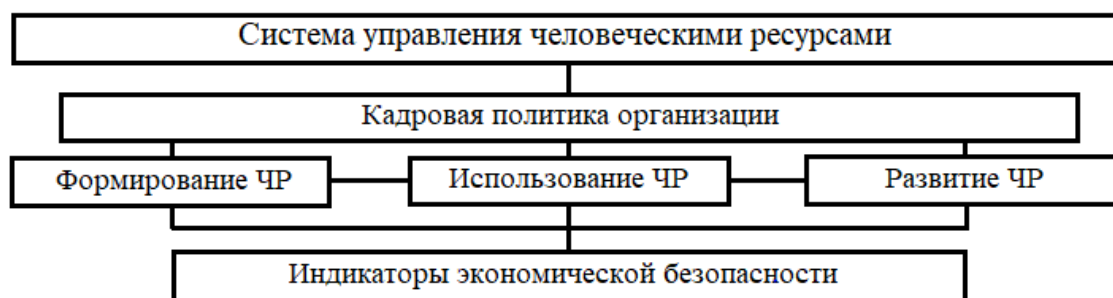


Рисунок 1. Схема влияния системы управления человеческими ресурсами на экономическую безопасность

Источник: составлено авторами на основе данных [10]

Таким образом, обеспечение экономической безопасности достигается во многом за счет налаживания результативной работы конкретных подсистем управления. Так, например,

качественная работа кадровой подсистемы, позволяет избежать многих «кадровых рисков». К ним относятся следующие риски: риск подбора персонала несоответствующего спросу организации; потери квалифицированных и профессиональных кадров; текучести кадров; формирования неблагоприятной рабочей среды; отсутствия мотивации у сотрудников; снижения рабочей продуктивности; некачественного исполнения кадровой политики; хищения материальной и интеллектуальной собственности; распространения служебной информации.

Эффективно проработанная комплексная система УЧР с взаимодействующими подсистемами может не только противодействовать кадровым рискам, а также оказывать положительное воздействие на основные экономические показатели организации: рост производительности и конкурентоспособности, повышение степени соблюдения фирмой правовых норм, достижение преимущества в рыночной среде, обеспечение гибкости рабочей силы, усиление деловой репутации, приумножение прибыли, а также внедрение информационных технологий. [12, 13, с.63] Все это, в свою очередь, обеспечивает в целом экономическую безопасность бизнеса.

Таким образом, системный подход управления УЧР – это постоянный процесс, который имеет положительное влияние на экономическую безопасность бизнеса, так как комплексно воздействует на ее функциональную составляющую – кадровую безопасность. Эффективное управление человеческими ресурсами является основой обеспечения стабильного функционирования и экономического роста предприятия, позволяющее действовать в современных жестких условиях рыночной экономики. Создание комфортной среды, удовлетворительного психологического климата, возможности повышения профессионального и личного роста работника, грамотного подбора персонала, результативной организации труда позволит наладить систему безопасности в организации, следовательно, качественное УЧР, определенно, увеличит уровень экономической безопасности.

Библиографический список

1. Родионова Е.В. Инновационный подход к управлению персоналом // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. № 5. С. 6-14.
2. Mark A. Youndt, Scott A. Snell, James W. Dean, Jr. and David P. Lepak. Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. The Academy of Management Journal. Vol. 39, No. 4 (Aug., 1996), pp. 836-866 (31 pages).

3. Mark A. Huselid. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. The Academy of Management Journal. Vol. 38, No. 3 (Jun., 1995), pp. 635-672 (38 pages).

4. Kaifeng Jiang, David P. Lepak, Jia Hu and Judith C. Baer. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. The Academy of Management Journal. Vol. 55, No. 6 (December 2012), pp. 1264-1294 (31 pages).

5. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Москва: Инфра-М, 2002. 328 с.

6. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами / Москва: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. 248 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html> (дата обращения: 15.04.2021).

7. Зайцева Т.В. Управление развитием человеческих ресурсов организации // Электронный научный журнал «Профессиональная ориентация». 2017. № 1. С. 211 – 215.

8. Бугоенко К.В. Влияние концепции управления человеческими ресурсами на современные организации // Вестник Московского университета. 2010. № 1 (21). С. 3-15.

9. Зайцева Т.В. Модель управления человеческими ресурсами организации характеристика // Вестник Московского Университета. 2007. № 2 (21). С. 1-21.

10. Управление человеческими ресурсами: учебник для академического бакалавриата / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2016. 526 с.

11. Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. Москва: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. 98 с.

12. Титов, А. А. Роль и место системы управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия / А. А. Титов. // Молодой ученый. 2018. № 51 (237). С. 296-298.

13. Гродский В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. проф. В. С. Гродского и проф. Н. В. Солововой. Москва: РИОР: ИНФРА-М. 2018. 278 с.