

**Управление человеческими ресурсами российских предприятий:  
проблемы и направления развития**

**Репникова В.М.**, доктор экономических наук, профессор кафедры «Предпринимательства и логистики» Российского экономического Университета им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия

**Джамалудинова М.Ю.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственного и муниципального управления» Дагестанского государственного университета, Махачкала, Республика Дагестан, Россия

**Аннотация.** В статье описана актуальность темы, представлен термин «человеческие ресурсы», описаны основные особенности инвестиций в человеческие ресурсы, рассмотрены проблемы управления трудовыми ресурсами, обозначены перспективы.

**Ключевые слова:** ценность, человеческие ресурсы, способности, качественные характеристики

**Human resource management of Russian enterprises:  
problems and directions of development**

**Repnikova V.M.**, Doctor of economics, Professor of the Department of Entrepreneurship and Logistics of the Russian Economic University G.V. Plekhanova

**Dzhamaludinova M.Y.**, Ph.D., Associate Professor of the Department of «State and Municipal Management» Dagestan State University, Makhachkala, Republic of Dagestan, Russia

**Annotation.** The article describes the relevance of the topic, the term «human resources» is presented, the main features of investment in human

resources are described, the problems of labor resources management are considered, perspectives are outlined

**Keywords:** value, human resources, abilities, qualitative characteristics

В XXI в. производительные силы набирают все большей популярности. Страны характеризуются переходом к новой мировой экономике, которую можно обозначить двумя стадиями индустриальной и постиндустриальной. Для индустриальной стадии характерно использование крупных механизированных машиностроительных производств.

Для постиндустриальной сферы характерно использование повышенной роли сферы услуг, науки и т.д. Многие экономисты считают, что и дальше производство материальных благ будет являться значимым, но в первую очередь их экономическая эффективность уже будет определяться, опираясь на новые полученные знания, технологии, высококвалифицированные кадры и методы управления.

Хочется отметить тот факт, что во всем мире большое количество исследователей уделяют особое внимание изучению человеческих ресурсов. Многие страны уже осознают важность этого ресурса и вкладывают в его развитие большие деньги.

Все больше людей стремится получить высшее образование (так как это основа и есть того самого капитала, который рассматривается), стараются усовершенствовать свои профессиональные возможности, чтобы быть еще более полезным для своей компании. Довольно-таки часто приходит осознание того, что человеческие ресурсы – это намного ценнейший ресурс, даже в сравнении природным и накопленным богатством [1, с.44].

Если до недавнего времени месту и значению человека в экономике предприятия отводилась второстепенная роль, то с началом трансформации отечественной экономики осознается важность интеллектуальных способностей, креативности, образованности личности, которые

накапливаются и образуют человеческие ресурсы, являющийся стратегическим ресурсом экономического роста при условии постоянного улучшения финансовой устойчивости.

Главная цель управления человеческими ресурсами – эффективное формирование, использование и развитие имеющихся кадров предприятия и привлечённых впервые [4, с.112].

Основными особенностями инвестиций в человеческие ресурсы российских предприятий на современном этапе являются:

- общественная выгода от инвестиций в человеческие ресурсы превышает сумму тех выгод, которые получает каждый индивид в отдельности. Индивидуальная выгода определяется размером дохода, а общественная – размером ВВП;

- вложения в человеческие ресурсы дают длительный по времени, значительный по объёму и интегральный по характеру экономический и социальный эффект;

- независимо от источника инвестирования, доход от инвестиций имеет трехсторонний эффект;

- инвестиции в человеческие ресурсы не могут иметь временный или разовый характер, поскольку это уменьшает их общую эффективность. В отличие от физического капитала, инвестирование в человеческие ресурсы происходит в течение всего периода существования его носителя, иначе эффективность от таких капиталовложений снижается или вообще отсутствует;

- инвестиции в человеческие ресурсы возвращаются в несколько раз с большей отдачей, чем вклады в материальное производство [3, с.78].

Следует отметить, что на уровень развития человеческих ресурсов значительное влияние оказывает заинтересованность государства в его увеличении путем финансирования из Государственного бюджета образования, здравоохранения, духовного и физического развития населения.

В развитых странах мира государство берет на себя все большую долю расходов на человеческое развитие. Это обусловлено чрезвычайно важным стратегическим значением таких инвестиций и тем, что они имеют значительный положительный внешний эффект для социального и инновационного развития страны в целом.

Россия – это огромная и крепкая страна. Ее человеческий потенциал достаточно велик. Большинство жителей страны стараются получить высшее образование в разных областях деятельности. Следует отметить, что тенденция образования набирает популярности не только в России, но и во всем мире.

Россия – это страна, которая имеет большое количество специалистов. В стране на постоянной основе происходит принятие комплекса мер с целью повышения уровня развития человеческого капитала, к примеру, один раз в 5 лет принимают программу социально-экономического развития, в которой свое отображение находят основные направления развития страны. Такая программа направлена на поддержку населения, в таких важных областях как экономическая сфера, здравоохранение, образование, спорт, культура. Но все же, хочется констатировать тот факт, что таких мер не хватает в полном объеме, а если они и принимаются, то носят, скорее всего, региональный характер.

На сегодняшний день в стране прослеживается неравенство в образовании, науке, технологиях между крупными областными центрами и отдаленными регионами России. В России, как и в любой другой стране, существуют проблемы, которые требуют решения. Учитывая сложившуюся ситуацию на сегодняшний день в стране, а точнее санкции Запада, падение курса рубля, падение цены на нефть и ухудшение отношений с некоторыми странами, финансирование социальных программ осуществляется не всегда и не в полной мере, как того требует законодательство.

В стране преобладает некий дисбаланс на рынке труда между спросом

и предложением. Очень много граждан выезжают за рубеж в поисках лучшей жизни «происходит отток российских мозгов». Также следует сделать акцент и на естественной убыли, коэффициент смертности населения в последние годы возрос [2,с.18]

Среди основных причин, препятствующих развитию управления человеческими ресурсами, стоит отнести:

- низкий уровень финансирования отрасли образования из бюджета;
- низкий уровень отечественных и иностранных инвестиций в систему образования и неэффективное использование средств;
- низкий уровень качества образования, что требует инноваций и нововведений;
- низкий уровень здоровья детей - будущих носителей человеческого капитала.

Для решения всех этих проблем государству нужно разработать программу развития и максимально ее придерживаться. Ведь не всегда намеченные меры воплощаются с эффективностью в жизнь.

Основными приоритетами в управлении человеческими ресурсами российских предприятий должны быть:

- формирование активных и преданных предприятию работников, в том числе молодежи, заинтересованной в его процветании, через их участие в управлении или собственности, планирование деловой карьеры, реализации их способностей в процессе труда;
- согласование критериев мотивации персонала с целями предприятия;
- создание условий для внештатной карьеры работников, желающих проявить себя в работе во временных проектах по соответствующим ростом уровня оплаты труда [5, с.24].

Человеческие ресурсы – это самый ценный ресурс. Переход на новую ступень экономического развития является, прежде всего, результатом

усиления инновационной активности и внедрения нововведений в производство. Исходя из того, что альтернативы инновационному пути развития для экономики нет, можно утверждать: такой выбор непосредственно будет влиять на динамичное развитие рабочих мест. То есть речь идет о непрерывном внедрении инноваций (технических, технологических, организационных). А это, в свою очередь, приводит к соответствующим управленческим решениям по рационализации процесса воспроизводства человеческих ресурсов.

Если эти процессы будут осуществляться без надлежащей взаимоувязки, то следует ожидать дальнейшего обострения данной проблемы. Более того, это станет серьезной преградой на пути перевода отечественной экономики на модель инновационного развития.

Данные тенденции свидетельствуют об обогащении HR-процессов и возрастании их значимости в менеджменте организации. Следовательно, обеспечение отечественной экономики достаточным количеством квалифицированных трудовых ресурсов обеспечивается инвестициями в человеческие ресурсы и нововведениями.

На современном этапе государство является основным инвестором в развитие общества. Поэтому необходимо создать условия для увеличения инвестиций домохозяйствами и предприятиями. Это возможно осуществить на основе существенного роста доходов населения, повышения эффективности предприятий и внедрения на них современного кадрового менеджмента, направленного на развитие персонала.

Полезным в обеспечении формирования человеческих ресурсов нужному предприятию качества может быть опыт ведущих зарубежных и отечественных компаний, которые внедряют в свою практику концепцию непрерывного обучения персонала с использованием следующих основных форм:

- организация стажировки, командировок в учебные центры, на

другие аналогичные предприятия;

- курсы и тренинги на самом предприятии;
- курсы и тренинги в учебных центрах и тренинговых компаниях [6, с.63].

Таким образом, в экономике, основанной на знаниях, управление человеческими ресурсами является важной составляющей менеджмента организации. Побеждает та компания, которая активно развивает свои ключевые компетенции, обретая тем самым уникальность.

Фундаментом же проявления и развития ключевых компетенций является персонал. Эффективное управление человеческими ресурсами: стратегическая направленность HR-процессов, управление знаниями, управление талантами, компетентностный подход, HR-маркетинг способствует формированию, поддержанию и развитию ключевых компетенций компании.

#### **Библиографический список:**

1. Исаенко, А.Н. Человеческие ресурсы в современной экономике / А.Н. Исаенко // США-Канада: ЭПК. – 2017. – № 2. – С. 114-118.
2. Кокшарова, М.Я. Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета / М.Я. Кокшарова // Анализ человеческих ресурсов: анализ подходов и методик. – 2015. – № 2 – С. 127-130.
3. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и рост экономики / Ю.А. Корчагин // Промышленник России. – 2014. – № 4. – С. 28.
4. Rizzo M.F. Human capital and resources: Developments, management and strategies. United States: Nova Science Publishers, 2012. – 174 p.
5. Koerselman K. Theris kand return of human capital investments // Labour Economics. – 2014. – Vol. 30, № 21. – P. 154-163.
6. Vasilyeva E.A. Analysis of methodologi calap proaches to human capital measurement // Federalism. – 2016. – Vol. 44, № 1. – P. 89-96.

## References

1. Isaenko, A.N. Human resources in the modern economy / A.N. Isaenko // USA-Canada: EPC. – 2017. – № 2. – P. 114-118.
2. Koksharova, M.Ya. Saint-Petersburg state economic University Izvestia / M. Ya. Koksharova // human resources Analysis: analysis of approaches and methods. – 2015. – № 2. – P. 127-130.
3. Korchagin, Yu.A. Human capital and growth / Y.A. Korchagin // Manufacturer of Russia. – 2014. – № 4. – P. 28.
4. Rizzo M.F. human capital and resources: development, management and strategies. USA: Nova Science Publisher, 2012. – 174 p.
5. Keselman K. risk and return on investment in human capital // labor Economics. – 2014. – Thom. 30, No. 21. – P 154-163.
6. Vasilyeva E.A. Analysis of methodological approaches to the measurement of human capital // federalism. – 2016. – Thom. 44, No. 1. – P. 89-96.