

УДК 331.1

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ИНТЕРЕСАХ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АО «АГРОФИРМА «ОКТЯБРЬСКАЯ»****Биккулова И.Р.***магистрант,**Национальный исследовательский Мордовский государственный университет,
Саранск, Россия*

Аннотация: Управление человеческими ресурсами в современных социально-экономических условиях развития экономики и общества доказывает высокую степень значимости и важности данной проблемы. В статье выделен ряд проблем в управлении персоналом в АО Агрофирма «Октябрьская», который показал, что на сегодняшний день АО Агрофирма «Октябрьская» нуждается в развитии человеческого потенциала, в т. ч. в создании условий для привлечения на предприятие молодых высококвалифицированных специалистов и обеспечении с персоналом партнерских отношений на долгосрочной основе. Также в статье были предложены определенные механизмы, совершенствующие управление человеческими ресурсами организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, персонал, методы управления, образование, качественные характеристики персонала, аттестация, контроллинг персонала.

***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE INTERESTS OF
SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF JSQ «AGROFIRMA «OKTYABRSKAYA»******Bikkulova I.R.****A master student,**National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia*

Annotation: Human resource management in the current socio-economic conditions of the development of the economy and society proves a high degree of significance and importance of this problem. The article highlights a number of problems in personnel management at JSC Agrofirma Oktyabrskaya, which showed that today JSC Agrofirma Oktyabrskaya needs to develop human potential, including creating conditions for attracting young highly qualified specialists to the enterprise and providing with staff partnerships on a long-term basis. The article also proposed certain mechanisms that improve the organization's human resource management.

Keywords: human resources, personnel, management methods, education, qualitative characteristics of personnel, certification, controlling of personnel.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Сущность управления человеческими ресурсами принято рассматривать как совокупность идейно - философских подходов, которые учитывают четыре главных аспекта:

- в основе управления человеческими ресурсами лежит конкретная совокупность убеждений и предположений;
- данный процесс имеет стратегическую направленность, то есть способствует достижению стратегических целей;
- важным фактором является информационное обеспечение управленческих процессов в данной сфере;
- в процесс управления человеческими ресурсами активно вовлекаются руководители среднего звена, используя при этом комплекс рычагов для построения трудовых отношений с персоналом [2, с. 402].

В 2020 г. в условиях эпидемии COVID-19 организации были вынуждены перейти на абсолютно новые методы работы, выстраивая свою деятельность с учетом влияния коронавирусной инфекции. Организациям приходилось реагировать на неожиданно возникшие и быстро меняющиеся сложные условия, прогнозируя и планируя различные события. Ведение социально ответственного бизнеса в новой реальности стало сопряжено с необходимостью перехода организаций от модели, направленной на выживание, к модели устойчивого развития, связанной со стремлением организации выстроить свою деятельность целиком и полностью в интересах персонала. [5, с. 76].

Рассматривая ключевые тенденции в управлении человеческими ресурсами в 2021 г., отмечено, каким образом организации могут использовать сильные стороны своих сотрудников, чтобы обеспечить устойчивое развитие бизнеса.

Тренд 1. Well-being как часть работы. Well-being – трендовое направление в области удержания кадров, призванное повысить уровень благополучия сотрудников, а также их вовлеченность в рабочий процесс. [3, с. 151].

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Тренд 2. Больше, чем переподготовка. Способности работника раскрываются не в ходе выполнения задач, ради которых его приняли на работу, или для выполнения, которых он получает соответствующие сертификаты, и даже не при осуществлении функций, которые могут потребоваться его организации или руководству в перспективе. Они раскрываются при предоставлении работнику большей свободы выбора и действий при решении критически важных бизнес-задач по мере развития организаций и экосистем [4, с. 255].

Тренд 3. Суперкоманды. Сегодня у руководителей появилась возможность использовать полученный опыт для формирования так называемых «суперкоманд» - альянс человека и технологий, открывающий дополнительные возможности для достижения результатов. Такая интеграция позволяет повысить эффективность и качество работы команд, высвободить временные человеческие ресурсы для более творческой деятельности.

Тренд 4. Планирование персонала. Планирование персонала в привычном для многих организаций виде с использованием показателей и оценок, отражающих исключительно текущее состояние персонала, серьезно ограничивает способность организации выживать в условиях кризиса, не говоря уже о дальнейшем процветании. В ближайшем будущем дополнительными данными, необходимыми для понимания состояния персонала организации станут: потенциал сотрудников; получение доступа к человеческому капиталу.

Тренд 5. Эволюция роли HR. В будущем сфера влияния HR будет расти. В связи с этим представителям HR потребуется развить новые компетенции (аналитика, цифровая грамотность и пр.), менять представление о положении HR-лидеров в организации, вносить изменения в структуру организации для повышения гибкости командной работы.

Таким образом, современные тенденции в управлении человеческими ресурсами отражают смещение ключевых трендов в сторону рассмотрения

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

сотрудника как ценности организации для выживания в условиях кризиса. Тренды в управлении человеческими ресурсами до 2021 года, такие как альтернативные виды занятости, эффект автоматизации, развитие лидерства, опыт сотрудника, вознаграждение, мобильность персонала, обучение частично стали утрачивать свою актуальность.

Для более полного изучения управления человеческими ресурсами в рамках устойчивого развития организации было проведено исследование количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов АО Агрофирма «Октябрьская». Для характеристики состава и структуры человеческих ресурсов предприятия прежде всего, необходимо провести анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, так как от обеспеченности кадрами и эффективности их использования на предприятии зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин и механизмов. Рассмотрим возрастную характеристику и возрастную структуру персонала АО Агрофирма «Октябрьская» за этот же период (таблица 1).

Таблица 1 – Данные о численности персонала АО Агрофирма «Октябрьская» по возрастным группам в 2016-2020 гг., чел.

Возрастная группа, лет	Количество, человек					Удельный вес, %					Абсолютное отклонение	
	2016 г	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2016 г	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2020/2016	2020/2019
26-30	273	278	384	386	456	12	12	16	16	19	183	70
31-35	205	232	264	338	336	9	10	11	14	15	131	-2
36-40	137	255	288	193	192	6	11	12	8	12	55	-1
41-45	182	185	192	269	168	8	8	8	7	8	-14	-1
46-50	387	301	240	290	288	17	13	10	12	8	-99	-2
51-55	547	463	456	386	336	24	20	19	16	14	-211	-50
56-60	182	255	288	338	264	8	11	12	14	11	82	-74
св. 60	114	93	72	121	96	5	4	3	5	4	-18	-25
Средний возраст	43	42	42	43	42	-	-	-	-	-	-	-

Из данных таблицы 1 видно, что средний возраст персонала предприятия за весь анализируемый период с 2016 г. по 2020 г. колеблется на уровне 42-43

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

лет. В абсолютном отклонении отмечается снижение численности персонала по таким возрастным группам, как 46-50 лет (их численность сократилась на 99 человек), работники среднего возраста выше 60 (на 18 человек), а самое значительное сокращение численности произошло в группе старшего возраста от 51 до 55 лет, где численность персонала снизилась на 211 чел. Это связано с тем, что предприятие проводило политику омоложения коллектива.

Помимо возрастных характеристик, важную роль в оценке человеческих ресурсов играет уровень образования работников предприятия (таблица 2).

Таблица 2 – Изменение образовательной структуры персонала АО «Агрофирма «Октябрьская» за период 2016-2020 гг.

Уровень образования	Количество, человек					Удельный вес, %					Абсолютное отклонение	
	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2020 / 2016	2020/ 2019
Среднее/ полное общее	706	671	673	553	456	31	29	28	24	19	-36	-11
Начальное/ среднее	888	880	889	941	864	39	38	37	39	36	-7	-8
Высшее проф-е	684	764	841	869	1080	30	33	35	36	45	38	12
Общая численность	2278	2315	2402	2413	2401	100	100	100	100	100	-5	-7

Из данных таблицы 2 можно сделать вывод, что основную долю занимают работники с высшим и средним профессиональным образованием. В 2020 г. наблюдался значительный рост числа работников с высшим профессиональным образованием. Проведенный анализ говорит о том, что предприятие осуществляет правильную политику найма персонала и принимает в штат более образованных сотрудников, которые будут способствовать повышению качества продукции и производительности труда.

Основными направлениями подготовки для всех категорий сотрудников являются профессиональная подготовка, повышение квалификации, обучение

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

вторым (смежным) профессиям, предэкзаменационная подготовка по направлениям, подведомственным Ростехнадзору, развитие кадрового резерва. Руководящие работники и специалисты один раз в два года проходят аттестацию на знание санитарных норм и правил, основ гигиенических и противоэпидемиологических требований. Для обучения своих работников АО Агрофирма «Октябрьская» активно привлекает внешних контрагентов, среди которых имеются специализированные учебные центры Дома науки и техники (г. Саранск). Для реализации различных образовательных программ АО Агрофирма «Октябрьская» привлекает лучших тренеров и преподавателей, в том числе внутренних, из числа опытных сотрудников - лучших экспертов в своем деле. В АО Агрофирма «Октябрьская» организуются следующие виды внутрифирменной оценки персонала, обеспечивающие его непрерывность: оценка квалификации рабочих; оценка квалификации специалистов. На основании утвержденной программы оценки персонала с учетом изменения внешних и внутренних условий руководители структурных подразделений уточняют потребность в оценке, предоставляя ежеквартальную заявку.

Для более полного понимания воздействия человеческих ресурсов на устойчивое развитие организации необходимо вкратце ознакомиться с данным понятием. Концепция устойчивого развития основывается на концепции развития (социально-экономическое развитие в соответствии с экологическими ограничениями), концепции потребностей (перераспределение ресурсов для обеспечения качества жизни для всех) и концепции будущих поколений (возможность долгосрочного использования ресурсов для обеспечения необходимого качества жизни для будущих поколений). Взаимосвязь трёх основных элементов устойчивого развития, а именно: экологической устойчивости, социальной стабильности, экономической устойчивости, являются ядром понятия устойчивого развития. [6]

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

В соответствии с концепцией устойчивого развития основой управления человеческими ресурсами являются трудовые отношения, заключенные между работниками и работодателями. Трудовые практики включают в себя вопросы приёма и увольнения сотрудников, поощрения и дисциплинарные наказания, перевод или перемещение на другие места, обучение и повышение квалификации, охрану труда и гигиену труда, процедуры рассмотрения споров, а также другие вопросы, связанные с трудовыми отношениями. В том числе возможность работников и работодателей вести коллективные переговоры для решения социальных проблем, относящихся к занятости.

Устойчивое управление человеческими ресурсами можно определить, как долгосрочные концептуальные подходы и действия, нацеленные на социально ответственное управление человеческими ресурсами. Поэтому АО Агрофирма «Октябрьская» заинтересовано в экономическом, социальном и экологическом устойчивом развитии и должно принимать участие в устойчивом управлении своими человеческими и социальными ресурсами. Несомненно, серьезное отношение к устойчивому развитию как корпоративной стратегии оказывает своё влияние на стратегическое управление человеческими ресурсами АО Агрофирма «Октябрьская» для достижения следующих целей:

- привлечение и удержание талантов – поддержание здоровья и безопасности сотрудников;
- инвестирование в непрерывное обучение персонала на долгосрочной основе;
- поддержание баланса между работой и личной жизнью сотрудников;
- управление кадрами предпенсионного и пенсионного возраста;
- стабильная занятость;
- развитие корпоративной социальной ответственности;
- поддержание высокого качества жизни сотрудников.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Внимательное отношение к достижению этих целей характеризует понимание АО Агрофирма «Октябрьская» важности сотрудников как человеческих ресурсов и направлено на достижение долгосрочных отношений между работниками и агрофирмой. Для этого необходимо создать синергию между стратегической миссией АО Агрофирма «Октябрьская», направленной на преобразование в устойчивую реальность, и необходимостью предоставить полезные инструменты всем сотрудникам и заинтересованным сторонам, особенно для того, чтобы первые могли включить и реализовать эту цель в деятельности, выполняемой ежедневно.

На практическом уровне одним из многих способов реализации этого перехода к «зеленой» функции управления персоналом является тот, который позволяет направить отбор на тех кандидатов, которые хорошо осведомлены об окружающей среде и осознают свое влияние на окружающую среду не только в личной жизни, но даже на рабочем месте. В то же время система стимулов может представлять собой дополнительный полезный элемент, если последние нацелены на сотрудников и поставщиков, которые в своей работе вносят вклад в достижение устойчивых целей, определенных организацией. Более того, принятие более экологичного мышления также приветствуется внешними заинтересованными сторонами в той степени, в которой они хотят наладить отношения и наладить сотрудничество с этическими реалиями, которые ценятся сообществом в широком смысле за их приверженность устойчивости.

Далее перейдем к анализу задач управления персоналом АО Агрофирма «Октябрьская» и определим, как они будут совпадать с устойчивым развитием. Устойчивое управление человеческими ресурсами начинается еще до приема новых сотрудников. Фактически, уже в объявлениях о вакансиях важно, чтобы освещались задачи, связанные с охраной окружающей среды, и чтобы была обозначена социальная миссия АО Агрофирма «Октябрьская». Можно предложить несколько элементов устойчивого управления персоналом.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

а) кадровые операции и процесс адаптации: благодаря технологиям компании могут сократить использование бумаги, управляя порталами в Интернете для архивации документации сотрудников. Кроме того, компания может разрабатывать программы для новых сотрудников, чтобы облегчить интеграцию и продвигать «зеленую» культуру.

б) управление эффективностью и оценка: может быть внедрена система оценки эффективности социальной направленности кадровой политики предприятия. От приверженности всех работников организации, не зависимо от статуса будут происходить изменения, связанные с благоприятным воздействием на социальную среду посредством включения социального управления в общую систему менеджмента.

в) обучение и развитие: для развития навыков и знаний сотрудников необходимо будет достичь следующих целей:

- повышать осведомленность о текущих проблемах, происходящих в стране, регионе;
- обучать больше сотрудников методам работы, которые сокращают отходы, экономят энергию и ресурсы,
- обучать больше оперативных сотрудников и лиц, принимающих бизнес-решения, процессам в цепочке создания стоимости Агрофирмы;
- поощрять работников, открывать возможности трудоустройства.

г) компенсация и бонусы: они могут быть нацелены на признание вклада сотрудников в создание более устойчивой АО Агрофирма «Октябрьская» и позволяют убедиться, что определенные стандарты были достигнуты. Вознаграждения могут быть денежными, неденежными и основанными на признании. Это часто означает поощрение сотрудников к вовлечению и участию в социальных и экологических инициативах, организуемых компанией.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Устойчивые практики управления человеческими ресурсами способствуют не только достижению стратегических целей АО Агрофирма «Октябрьская», но и призваны минимизировать негативное воздействие на сотрудников и общество в целом. В результате стремления организации добиться высокой производственной эффективности за счет максимального использования трудовых возможностей с использованием мотивации сотрудников оказывает негативное воздействие на снижение личных результатов и социальное самочувствие их семей. АО Агрофирма «Октябрьская» необходимо разработать политику и практику устойчивого управления человеческими ресурсами для понимания и оценки негативного воздействия на социальное, физическое и психологическое воздействие благополучия своих сотрудников для улучшения качества жизни.

По результатам проведенного анализа в практику развития человеческих ресурсов АО «Агрофирма «Октябрьская» предложены следующие механизмы управления человеческими ресурсами организации (таблица 3).

Таблица 3 – Перспективные механизмы управления человеческими ресурсами в АО «Агрофирма «Октябрьская» в соответствии с концепцией устойчивого развития

Проблемы управления человеческими ресурсами	Механизмы управления человеческими ресурсами
Снижение экономического благосостояния работника	Разработка «кафетерий льгот», в рамках которого сотрудник может потратить определенную сумму на оформление тех льгот, которые нужны именно ему
Снижение производственной безопасности работника	Инструменты и методы производственной безопасности работника, включая СИЗ
Падение научно-технического и технологического потенциала работника	Профессиональный рост работника Творческая активность работника Наставничество Курсы
Снижение здоровья работника Снижение экологической безопасности работника	Поощрение сотрудников к занятиям спортом через частичную компенсацию стоимости абонементов. Создание корпоративных команд Создание спортивных площадок на территории Оптимизация производственных условий труда работника

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Падение социальной стабильности предприятия в глазах работника	Ощущение работником социальной стабильности Создание атмосферы единства с целями агрофирмы
Падение значимости обратной связи в глазах работника	Получение работником обратной связи Личные встречи по интересующим вопросам

Таким образом, эффективное управление человеческими ресурсами АО «Агрофирма «Октябрьская» является важным фактором усиления устойчивого развития. Высоким потенциалом при осуществлении этой задачи обладает социальная политика, эффективность которой определяется не только материальным стимулированием работников, но и в значительной степени зависит от нематериальных факторов. Как показали результаты исследования, мероприятия как часть социальной политики АО «Агрофирма «Октябрьская» способствуют повышению мотивации персонала, являясь маркером устойчивого развития. Однако эффективность таких мероприятий может снижаться при формальном подходе, а также в случае неучастия в них руководителей.

Библиографический список

1. Зубаков А. А. Актуальные тренды в управлении человеческими ресурсами в условиях пандемии / А. А. Зубаков. – Текст : непосредственный // Самоуправление. – 2021. – № 2 (124). – С. 255-258.
2. Косинов Д. А. Актуальные тренды развития управления человеческими ресурсами / Д. А. Косинов. – Текст : непосредственный // Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2021. – Т. 3, № 13. – С. 151-156.
3. Кузьминова Т. В. Эффективность управления человеческими ресурсами в условиях COVID-2019 / Т. В. Кузьминова. – Текст : непосредственный // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2021. – Т. 10, № 4. – С. 76-80.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

4. Маслова С.И., Щербакова Е.Г. Тенденции развития организационно-правовых форм сельскохозяйственной кооперации Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 6 (87). С. 131-136.

5. Мисриханов Н. Э. Управление человеческими ресурсами как эффективная концепция управления персоналом / Н. Э. Мисриханов. – Текст : непосредственный // Самоуправление. – 2021. – № 2 (124). – С. 402-407.

6. Смирнова Т. С. Взаимосвязь устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами / Т. С. Смирнова. – Текст : непосредственный // Управленческий учет. – 2021. – № 9-2. – С. 456-461.

7. Тесленко И. Б. Подходы отечественных и зарубежных специалистов к управлению человеческими ресурсами в современных условиях / И. Б. Тесленко. – Текст : непосредственный // Modern Science. –2021. – № 5-3. – С. 127-130.

Оригинальность 96%