

6. Кузьменко Н.И., Райымбаев Ч.К. Значение маркетинга в различных сферах экономики в современных условиях хозяйствования // Синергия. 2016. № 5. С. 34-40.
7. Шаталов М.А., Мычка С.Ю. Нейромаркетинг как драйвер управления потребительским поведением // Наука. Мысль. 2016. № 8-1. С. 110-114.
8. Шкляр К.И., Евстафьева И.И. Исследование проявления склонности к интернет-аддикции среди учащихся города Якутска // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 2. С. 80-83.

## ПРИНЦИПЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА НА ОСНОВЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ

*В.В. Егорова, ассистент*

*Воронежский экономико-правовой институт*

*394042, г. Воронеж, пр. Ленинский, 119а*

*e-mail: [nauka-vepi@yandex.ru](mailto:nauka-vepi@yandex.ru)*

**Аннотация:** В статье рассмотрены ключевые вопросы построения hr-менеджмента в современных организациях на основе диверсификационных принципов в условиях посткризисного развития экономических систем. Сегодня данное направление особо актуально, т.к. от качества и эффективности управления персоналом зависит развитие самого предприятия. Авторами выявлены основные проблемы hr-менеджмента и предложены пути их решения.

В настоящее время позиция менеджера рассматривается так, что если человек находится в руководящей должности любого уровня управления в любых предприятиях, организациях, учреждениях и фирмах, то в своей деятельности, успешной и продуктивной, ему необходимы базовые знания в области теории и методологии управления персоналом. Управление в организации играет ключевую роль, т.к. без данных мероприятий организация деятельности предприятия не имеет будущего.

В современных условиях функционирования современных организаций особое внимание уделяется HR-менеджменту, т.к. правильный кадровый менеджмент является базисной основой эффективности предприятия.

HR-менеджмент представляет собой направление менеджмента, которое изучает развитие кадрового потенциала организации с целью принятия на работу и профессиональной подготовки качественно и эффективно работающих в организации сотрудников. Так, HR-менеджмент должен быть правильно сформирован с целью эффективного использования и развития кадров предприятия для достижения главной цели организации.

В основе HR-менеджмента лежит целенаправленное воздействие на человеческий компонент предприятия, который ориентирован на приведение в соответствие кадровых возможностей и целей, стратегий, условий развития организации. Система управления персоналом включает в себя следующие сферы деятельности:

- поиск и адаптацию персонала;
- оперативную работу с кадрами, в т.ч. обучение и развитие персонала, оценку персонала, организацию труда, менеджмент деловых коммуникаций, мотивацию и оплату труда;
- стратегическую работу с кадрами.

На практике применяются огромное множество методов управления персоналом, которые постоянно модифицируются и совершенствуются, подстраиваясь на определенный конкретный временной промежуток.

Итак, значимость HR-менеджмента в эффективности функционирования организации высока и оправдана. Конечно, в системе кадрового менеджмента существуют проблемы, требующие решения. Одним из способов повышения эффективности механизма HR-менеджмента, нами видится, внедрение системы диверсификации для более качественного управления человеческими ресурсами.

В современных реалиях управления организацией внедрение диверсификационного механизма системы HR-менеджмента позволяет решить актуальные для предприятия кадровые проблемы, т.к. охватить общий весь объем управленческих проблем крайне сложно, а, скорее, невозможно и нецелесообразно. Поэтому данный механизм побуждает и помогает совершенствовать систему HR-менеджмента, решая следующие проблемы:

- потребность в постоянном притоке новых квалифицированных кадров;
- территориально-распределенная оргструктура бизнеса;
- неэффективная работа по поиску и подбору кандидатов и соискателей;

- потребность в централизованном ведении процессов тестирования, обучения, подготовки;
- проблемы с текучестью кадров;
- современный стиль управления организацией, желание руководителей следовать современным тенденциям, инновациям;
- постоянно возрастающая конкуренция во всех сферах предпринимательской деятельности;
- потребность в новых HR-технологиях и др.

Поэтому решение представленных проблем помогут вывести систему HR-менеджмента на новый уровень.

Как отмечалось выше, каждая организация стремится достичь своих поставленных целей, в том числе диверсификационных, однако, не всегда удачно, т.к. барьером этому выступает неэффективно разработанный подход диверсификации в HR-менеджменте. Рассмотрим основные ошибки и проблемы диверсификационного HR-менеджмента:

Низкое экономическое обоснование, т.е. неспособность организовать мощное экономическое обоснование, которое демонстрировало бы взаимосвязь между ростом диверсификации и результатами работы команды.

Отсутствие ориентации на данные, т.е. необходимость ориентации на данные (информацию), а не на эмоции.

Низкая эффективность управления диверсификационными рефералами, т.е. необходимость расставления приоритетов, при этом акцент делается на рабочие места, в большей степени, требующие диверсификационного подхода.

Низкий уровень вознаграждения и бонусов, т.е. то, что адекватно оценивается и вознаграждается, будет отлично работать.

Реализация ошибочных инструментов HR-менеджмента.

Игнорирование информационных данных для выбора наилучших методов HR-менеджмента и пр.

Таким образом, внедрение и эффективная реализация диверсификационного механизма системы HR-менеджмента в современных условиях развития организации является приоритетным направлением совершенствования функционирования и эффективности предприятия на рынке.

Литература.

1. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А. Система непрерывного образования как драйвер совершенствования профессиональных компетенций // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. № 3. С. 26-28.
2. Баутин В.М., Шаталов М.А. Повышение качества трудовых ресурсов предприятий АПК в условиях модернизации экономики // Никоновские чтения. 2016. № 21. С. 29-30.
3. Глущенко Е.В. Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия // Территория науки. 2016. № 3. С. 66-70.
4. Кузьменко Н.И. К вопросу о выборе эффективной кадровой политики предприятия в условиях социально-экономической трансформации общества // Синергия. 2016. № 3. С. 37-42.
5. Лозовая И.В. Эффективные методы мотивации персонала // Территория науки. 2016. № 6. С. 75-79.
6. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Особенности формирования и перспективы развития трудовых ресурсов региона // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Киров, 2015. С. 30-32.
7. Шаталов М.А., Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Формирование модели повышения качества трудовых ресурсов АПК // Островские чтения. 2016. № 1. С. 580-582.
8. Yalalova J.F., Zhang L. The impact of self-efficacy on career satisfaction: evidence from Russia // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 2. С. 141-150.