

Управление человеческими ресурсами в промышленном комплексе: разработка и реализация эффективных стратегий привлечения, развития и удержания талантов

Светлана Владимировна Дмитриева

доцент

Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения

Санкт-Петербург, Россия

dsv949@yandex.ru

ORCID 0000-0001-9914-6699

SPIN-код: 5579-9895

Поступила 14.07.2023

Принята 21.08.2023

Аннотация

Управление человеческими ресурсами стало одним из ключевых аспектов современной промышленности. В конкурентной борьбе между промышленными предприятиями роль человеческого фактора становится все более и более значимой, что требует от промышленного комплекса выработки и реализации эффективных стратегий привлечения, развития и удержания талантов. Человеческий капитал, как правило, воспринимается как наиболее ценный ресурс предприятия, который способен обеспечить конкурентные преимущества и стимулировать инновационное развитие. Однако успешное управление человеческими ресурсами предполагает наличие не только эффективных стратегий привлечения кадров, но и систематического подхода к их развитию и удержанию. Технические специалисты должны быть поощряемы, чтобы они чувствовали свою ценность для организации. Одним из способов достижения этого может быть использование технологических достижений, которые предлагают такие преимущества, как удобные варианты работы из дома, гибкий график и образовательные ресурсы. Использование технологий таким образом покажет сотрудникам, что их действительно ценят, и поможет удержать квалифицированный технический персонал. Сотрудники ожидают развития и обучения для лучшего принятия решений и решения проблем рабочих проблем. Помощь в их карьерном росте, руководство и поддержку должны оказывать работодатели.

Ключевые слова

управление человеческими ресурсами, промышленный комплекс, эффективные стратегии, привлечение талантов, развитие талантов, удержание талантов.

Введение

Привлечение и удержание специалистов стало серьезной проблемой для компаний, работающих в промышленном комплексе. Дефицит кадров во многих квалифицированных отраслях является основным фактором, приводящим к трудностям с наймом (Абросимов, 2017). Тем не менее, даже когда компаниям удается найти лучших специалистов, они часто уходят, достигнув определенного уровня (Абросимов, 2019). Высокая текучесть кадров из-за отсутствия системы удержания сотрудников может привести к истощению ресурсов компании (Абросимов, 2019). Но даже получить лучшие таланты может быть сложно (Абросимов, 2019).

Компании должны конкурировать друг с другом, чтобы привлечь новых сотрудников, и привлечение сотрудников стало конкурентным отличием в современных организациях (Андруник, 2020). Некоторые компании борются за набор персонала из-за нехватки высококвалифицированных кадров; проблема, которая усугубляется тенденцией, характерной для предприятий промышленного комплекса, вынужденных выбирать сотрудников из ограниченного числа кандидатов.

Местоположение также может быть препятствием для привлечения специалистов в промышленный комплекс (Базаров, 2020). В промышленном комплексе сокращается резерв талантов, что делает конкуренцию за лучшие кадры еще более жесткой (Башмаков, 2020). Менеджеры по найму и руководители находятся в постоянной конкуренции за привлечение талантов, и поиск и удержание квалифицированных работников в этой отрасли представляет собой серьезную проблему (Башмаков, 2020). На рынке труда компаниям необходимо использовать эффективные стратегии для привлечения специалистов с необходимыми навыками для управления изменениями в своей отрасли (Боковня, 2017).

Однако из-за нехватки кадров во многих квалифицированных отраслях привлечь и удерживать таланты становится все труднее. Поэтому для компаний крайне важно внедрить эффективные способы поиска лучших людей для своей команды. Использование досок объявлений о вакансиях и платформ социальных сетей может помочь компаниям охватить более широкий круг кандидатов. Кроме того, предложение конкурентоспособных компенсационных пакетов, таких как более высокая заработная плата, бонусы и льготы, может сделать компанию более привлекательной для потенциальных сотрудников. Чтобы оставаться конкурентоспособными, компании должны проявлять инициативу в привлечении и удержании лучших специалистов. Этого можно достичь, предлагая программы обучения и развития сотрудников, которые способствуют росту и продвижению по службе в компании. Помимо этого, создание позитивной рабочей культуры, обеспечение гибких условий работы и поощрение баланса между работой и личной жизнью также могут

быть эффективными способами для привлечения талантливых людей. В условиях нехватки кадров во многих отраслях компаниям необходимо внедрять эффективные стратегии найма, чтобы находить лучших кандидатов и сохранять лидирующие позиции.

Материалы и методы исследования

Технологии стали ключевым фактором привлечения лучших специалистов в современный бизнес. Для отделов кадров, стремящихся оптимизировать свои операции, использование технологической автоматизации может сократить как расходы, так и сроки, связанные с наймом и отбором (Бугаков, 2009). Кроме того, технологии могут способствовать улучшению связи между компанией и ее персоналом, тем самым способствуя прозрачности и созданию каналов обратной связи. Лучшие исполнители должны чувствовать, что их ценят и в них инвестируют, такая технология также может способствовать повышению уровня удержания (Бугаков, 2009).

Организация может вдохновлять своих сотрудников, используя технологии, чтобы дать им возможность учиться и расти, получать признание и заниматься значимой работой. Те, кто вырос, используя технологии ежедневно, особенно молодое поколение, могут найти привлекательной перспективу высокотехнологичного рабочего пространства (Бугаков, 2009). Кроме того, используя технологии, компания может завоевать репутацию отличной компании, привлекающей талантливых и разносторонних кандидатов. Миссия и ценности организации могут привлечь соискателей, подчеркнув гибкий график работы или обсудив возможности роста и развития. Достижению этой цели могут помочь демонстрация в социальных сетях инновационных технологий компании и целевые объявления о вакансиях.

Оптимизируя процессы управления персоналом за счет эффективного использования технологий, компании могут улучшить вовлеченность и удержание сотрудников, а также создать репутацию компании, привлекающей лучших кандидатов. Такой инновационный подход позволяет компаниям оптимизировать свои стратегии найма, привлекая наиболее квалифицированных и талантливых кандидатов.

Чтобы оставаться впереди на рынке, компаниям, работающим в промышленном секторе, крайне важно оставаться в курсе постоянно меняющихся отраслевых тенденций. Одна из эффективных стратегий, которую могут принять компании, чтобы обеспечить сохранение конкурентоспособности, заключается в предоставлении своим сотрудникам возможностей для обучения и развития. Поэтому можно с уверенностью сказать, что обучение и развитие сотрудников играют жизненно важную роль в удовлетворении потребностей работников в рамках промышленного комплекса (Гвоздев, 2019).

Чтобы оставаться впереди конкурентов, компании должны предлагать постоянное обучение сотрудников, поскольку оно способствует постоянному развитию и инновациям (Гвоздев, 2019; Жуков, 2020). Поддержание отраслевых знаний является неотъемлемой частью соблюдения правил и достижения конкурентного преимущества (Гвоздев, 2019). Чтобы компании соответствовали отраслевым стандартам и ожиданиям сотрудников, важно предоставить промышленным работникам возможности для постоянного обучения и развития (Гвоздев, 2019).

Чтобы решить проблему нехватки квалифицированных специалистов, необходимо принять эффективную тактику развития талантов. Индивидуальная методология повышения квалификации должна быть разработана путем тщательного изучения потенциала и недостатков заинтересованных лиц (Малышева, 2019). Повышение способностей с помощью подходящего обучения, провокационных заданий и индивидуального наставничества являются важными винтиками в колесе успешных стратегий развития талантов (Малышева, 2019). Отдел кадров и соответствующие менеджеры играют важную роль в предложении соискателям многообещающей карьеры.

Результаты и обсуждение

Предоставление сотрудникам возможности расти внутри организации имеет решающее значение для повышения уровня удержания. Таким образом, программы развития талантов необходимы для привития сотрудникам установки на рост и содействие непрерывному обучению (Махутов, 2018). Эти программы также способствуют развитию потенциальных лидеров. Для обеспечения адекватной поддержки усилий по развитию необходимо одобрение на высшем уровне и достаточные ресурсы (Семенова, 2021). Сотрудничество с отдельными менеджерами также может дать ценную информацию о потенциале роста сотрудников.

Чтобы вооружить сотрудников необходимыми навыками и компетенциями, инициативы по развитию талантов должны охватывать всю компанию. Поскольку технологии развиваются беспрецедентными темпами, многие сотрудники имеют устаревшие навыки и не имеют доступа к адекватному образованию и обучению (Степченко, 2015). Традиционные стратегии развития талантов, такие как, например, оплата обучения, оказались неэффективными и устаревшими (Степченко, 2015).

Стремление развивать таланты и способствовать развитию технологий создает множество препятствий для промышленных компаний. Достижение этой цели требует изменения существующих культурных норм и процессов найма. Культура компании должна вращаться вокруг практики, ориентированной на пользователя, совместных усилий и экспериментов, которые играют важную роль в реализации технологических триумфов (Боковня, 2017). Кроме того, набор талантов должен подвергнуться радикальной перезагрузке, чтобы создать культуру и опыт, необходимые промышленным компаниям для процветания в разгар этих преобразований (Боковня, 2017). Чтобы находить и нанимать новых сотрудников, управлять их возможностями и полномочиями, а также признавать и стимулировать отличников, технологии являются

жизнеспособным решением (Гордиенко, 2017). Кроме того, машины должны взять на себя еще более широкий спектр рабочих обязанностей в будущем, поскольку предприятия продолжают полагаться на них. Машины будут служить инструментами, помощниками, коллегами или даже менеджерами в сотрудничестве с человеком, создавая континуум талантов, который включает штатных и контрактных работников, краудсорсинг и экосистему внешних партнеров.

Чтобы получить доступ к необходимым навыкам для такого сотрудничества, лидерам также может потребоваться использовать таланты из всего открытого континуума талантов. Подводя итог, можно сказать, что технологии могут играть жизненно важную роль в развитии, привлечении и управлении талантами для промышленных компаний, поскольку они решают задачи преобразований с помощью технологий.

Текущность кадров является существенной проблемой в промышленном комплексе (Верна, 2019). Высокая текущность кадров может быть вызвана несколькими факторами, в том числе организационными – бесхозяйственностью и плохой культурой на рабочем месте. Неэффективное управление является одной из основных причин увольнения персонала.

Это может проявляться по-разному, например, в недостаточном или несоответствующем общении, отсутствии направления и неадекватной поддержке. Плохая культура на рабочем месте является еще одной основной причиной высокой текучести кадров. Токсичная рабочая среда, отсутствие инклюзивности и домогательства могут способствовать созданию негативной атмосферы, которая отталкивает сотрудников. Отсутствие роста и прогресса также является важной причиной текучести кадров.

Когда сотрудники чувствуют, что им не бросают вызов и не предоставляют возможности для продвижения по службе, они могут искать возможности для карьерного роста в другом месте. Неадекватная компенсация также является причиной высокой текучести кадров. Сотрудники могут чувствовать, что их недооценивают и им недоплачивают, что побуждает их искать более высокооплачиваемую работу в другом месте. В следствие этого потеря времени из-за неполного штата сотрудников может дорого обойтись организациям. Это особенно верно при потере сотрудников, выполняющих критически важные задачи: те, от которых зависят бизнес-операции. Стоимость найма, обучения и адаптации также может быть значительной. Показатели текучести кадров варьируются в зависимости от отрасли. Индустрия гостеприимства имеет тенденцию к высокой текучести кадров из-за низких барьеров для входа, обилия рабочих мест и простоты смены компаний (Гвоздев, 2019).

Промышленный комплекс сталкивается с уникальной проблемой удержания лучших специалистов из-за жесткой конкуренции за квалифицированных рабочих (Жуков, 2020). Чтобы смягчить эту проблему, компании должны разработать и внедрить эффективные стратегии удержания талантов. Программы удержания могут помочь уберечь организации от потери производительности и высокой текучести кадров, из-за чего истощаются ресурсы. Чтобы сохранить ценных сотрудников, компании должны разработать надежные стратегии удержания сотрудников. Вовлеченные сотрудники строят более выгодные отношения с клиентами, поэтому инвестиции в проверенные стратегии удержания сотрудников необходимы для защиты талантов компании и улучшения общих результатов бизнеса.

Промышленный комплекс может получить несколько преимуществ благодаря хорошо спланированной программе удержания. Эффективные каналы связи и командные связи могут привести к созданию более слаженных и продуктивных групп. Стратегическая компенсация работникам также является одним из способов удержания сотрудников. Конкурентоспособная заработная плата особенно привлекает самые выдающиеся таланты, и если компании делают такие инвестиции, их работники, как правило, остаются на долгое время.

Чтобы обеспечить надежное начало 2023 года, крайне важно принять успешные меры для сохранения ваших лучших талантов. Создание эффективных стратегий удержания позволит организациям поддерживать стабильный штат сотрудников в долгосрочной перспективе. Внедрение тактики удержания сотрудников, которая ставит во главу угла вовлеченность, конкурентоспособную компенсацию и четкую коммуникацию, может быть особенно выгодной для промышленных предприятий.

Чтобы сохранить технические таланты в промышленной сфере, крайне важно уделять приоритетное внимание повышению удовлетворенности работой при одновременном снижении текучести кадров. Чтобы совершить этот шаг, сосредоточьтесь на том, чтобы предлагать преимущества техническими специалистами. Этот один шаг может привести к снижению текучести кадров с дополнительным преимуществом улучшения атмосферы. Кроме того, предоставление значительных преимуществ также привлекает больше технических специалистов, поскольку они соперничают за существующие должности, тем самым расширяя кадровый резерв для найма (Базаров, 2020). Стоит помнить, что повышение удовлетворенности работой не только способствует снижению текучести кадров, но и ведет к повышению квалификации работников.

Заключение

В условиях промышленного комплекса управление человеческими ресурсами представляет собой постоянную и сложную процедуру, требующую обдуманного подхода и постоянной тонкой настройки.

Промышленные предприятия сталкиваются с существенным препятствием при создании и реализации стратегий, которые будут успешно привлекать, развивать и поддерживать талантливых людей.

Роль человеческого фактора становится все более важной в современных условиях развития промышленности.

Для достижения устойчивой жизнеспособности и преимущества перед конкурентами компания должна обладать способностями к управлению своим персоналом. Способность привлекать, развивать и поддерживать нужный персонал является ключом к успешному управлению человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Абросимов Н.В., Агеев А.И., Акимов В.А., Аксютин О.Е., Алдошин С.М., Алешин А.В. Безопасность России. Правовые, социально-экономические и научно-технические аспекты. Фундаментальные и прикладные проблемы комплексной безопасности. Под ред. Махутова Н.А. М.: Знание, 2017. 992 с.
2. Абросимов Н.В., Аксютин О.Е., Алешин А.В., Алешин Н.П., Ахметханов Р.С., Баришполец В.А. Безопасность России. Правовые, социально-экономические и научно-технические аспекты. Научные основы промышленной безопасности. М.: Знание, 2019. 824 с.
3. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. 2-е изд. Москва: Дашков и Ко, 2020. 508 с.
4. Базаров Т.З. Психология управления персоналом: учебник. Москва: Юрайт, 2020. 382 с.
5. Башмаков В.Ю., Тихонова Е.Н. Управление социальным развитием персонала: учебник. Москва: Академия, 2020. 238 с.
6. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами. Теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании. Москва: ИНФРА-М, 2017. 141 с.
7. Бугаков В.М. Системные связи показателей функционирования управляемой экономики промышленных предприятий // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Технические науки. 2009. № 2 (150). С. 104-106.
8. Верна В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития // Успехи современной науки. 2019. Т. 3. № 1.
9. Гвоздев Е.В., Матвиенко Ю.Г. Комплексная оценка риска на предприятиях жизнеобеспечения, имеющих опасные производственные объекты // Безопасность труда в промышленности. 2019. № 10. С. 69-78. DOI: 10.24000/0409-2961-2019-10-69-78
10. Гордиенко Д.М., Шебеко А.Ю., Зубань А.В., Шебеко Ю.Н., Молчанов В.П., Воевода С.С. Оценка пожарного риска для крупномасштабного хранилища сжиженного природного газа // Пожарная безопасность. 2017. № 3. С. 26-31. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30014168>
11. Жуков И.С., Лисанов М.В., Самусева Е.А. Критерии допустимого социального риска при авариях на опасных производственных объектах // Безопасность труда в промышленности. 2020. № 5. С. 79-86. DOI: 10.24000/0409-2961-2020-5-79-86
12. Малышева Т.В., Шинкевич А.И. Проблемы организации ресурсосберегающих и экологических производственных систем // Русский инженер. 2019. № 1 (62). С. 34-37.
13. Махутов Н.А., Матвиенко Ю.Г., Романов А.Н. Проблемы прочности, техногенной безопасности и конструкционного материаловедения: монография. М.: URSS, 2018. 720 с.
14. Семенова С.В. Персонал как маркетинговый партнер современного промышленного предприятия // Практический маркетинг. 2021. № 8 (294). С. 34-40. DOI: 10.24412/2071-3762-2022-1298-24-30
15. Степченко Т.С. О целесообразности применения инновационных инструментов в управлении персоналом // Наука современности — 2015: сборник материалов международной научной конференции. Под редакцией П.М. Саламахиной, А.Н. Квитко, Н.А. Алексеевой, М.Т. Луценко, В.Е. Шинкевича. Москва: Международный центр научно-исследовательских проектов, 2015. С. 303—311.
16. Шинкевич А.И., Барсегян Н.В., Бабушкин В.М. Роль кадрового обеспечения в реализации проектов бережливых производственных систем // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. 2019. №4. С. 68-72.

Human resource management in the industrial complex: development and implementation of effective strategies for attracting, developing and retaining talents

Svetlana V. Dmitrieva

Associate Professor of the Department of Business Informatics and Management
Saint-Petersburg State University Aerospace Instrumentation
Saint-Petersburg, Russia
dsv949@yandex.ru
ORCID 0000-0001-9914-6699

Received 14.07.2023
Accepted 21.08.2023

Abstract

Human resource management has become one of the key aspects of modern industry. In the competitive struggle between industrial enterprises, the role of the human factor is becoming more and more significant, which requires the industrial complex to develop and implement effective strategies for attracting, developing and retaining talents. Human capital, as a rule, is perceived as the most valuable resource of an enterprise, which is able to provide competitive advantages and stimulate innovative development. However, successful human resource management requires not only effective recruitment strategies, but also a systematic approach to their development and retention. Technicians not only need to be around, but it is equally important that they feel valued and encouraged. One way to achieve this could be by taking advantage of technological advances that offer benefits such as convenient work-from-home options, flexible hours, and educational resources. Using technology in this way will show employees that they are truly valued and help retain qualified technical staff. Employees expect development and learning to make better decisions and solve problems in their jobs. Career assistance, guidance and support should be provided by employers.

Keywords

human resource management, industrial complex, effective strategies, talent attraction, talent development, talent retention.

References

1. Abrosimov N.V., Ageev A.I., Akimov V.A., Aksyutin O.E., Aldoshin S.M., Aleshin A.V. Bezopasnost' Rossii. Pravovye, social'no-ekonomicheskie i nauchno-tehnicheskie aspekty. Fundamental'nye i prikladnye problemy kompleksnoj bezopasnosti. Pod red. Mahutova N.A. M.: Znanie, 2017. 992 s.
2. Abrosimov N.V., Aksyutin O.E., Aleshin A.V. Aleshin N.P., Ahmethanov R.S., Barishpolec V.A. Bezopasnost' Rossii. Pravovye, social'no-ekonomicheskie i nauchno-tehnicheskie aspekty. Nauchnye osnovy promyshlennoj bezopasnosti. M.: Znanie, 2019. 824 s.
3. Andrunik A.P., Suglovov A.E., Rudenko M.N. Kadrovaya bezopasnost'. Innovacionnye tekhnologii upravleniya personalom: uchebnoe posobie. 2-e izd. Moskva: Dashkov i Ko, 2020. 508 s.
4. Bazarov T.Z. Psihologiya upravleniya personalom: uchebnik. Moskva: YUrajt, 2020. 382 s.
5. Bashmakov V.YU., Tihonova E.N. Upravlenie social'nym razvitiem personala: uchebnik. Moskva: Akademiya, 2020. 238 s.
6. Bokovnya A.E. Motivaciya - osnova upravleniya chelovecheskimi resursami. Teoriya i praktika formirovaniya motiviruyushchej organizacionnoj sredy i sozdaniya edinoj sistemy motivacii kompanii. Moskva: INFRA-M, 2017. 141 s.
7. Bugakov V.M. Sistemnye svyazi pokazatelej funkcionirovaniya upravlyaemoj ekonomiki promyshlennyh predpriyatij // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Severo-Kavkazskij region. Seriya: Tekhnicheskie nauki. 2009. № 2 (150). S. 104-106.
8. Verna V.V. Upravlenie personalom organizacii kak osnovopolagayushchij faktor ee ustojchivogo razvitiya // Uspekhi sovremennoj nauki. 2019. T. 3. № 1.
9. Gvozdev E.V., Matvienko YU.G. Kompleksnaya ocenka riska na predpriyatiyah zhizneobespecheniya, imeyushchih opasnye proizvodstvennye ob"ekty // Bezopasnost' truda v promyshlennosti. 2019. № 10. S. 69-78. DOI: 10.24000/0409-2961-2019-10-69-78
10. Gordienko D.M., Shebeko A.YU., Zuban' A.V., Shebeko YU.N., Molchanov V.P., Voevoda S.S. Ocenka pozharnogo riska dlya krupnomasshtabnogo hranilishcha szhizhennogo prirodnogo gaza // Pozharnaya bezopasnost'. 2017. № 3. S. 26-31. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30014168>
11. Zhukov I.S., Lisanov M.V., Samuseva E.A. Kriterii dopustimogo social'nogo riska pri avariayah na opasnyh proizvodstvennyh ob"ektah // Bezopasnost' truda v promyshlennosti. 2020. № 5. S. 79-86. DOI: 10.24000/0409-2961-2020-5-79-86
12. Malysheva T.V., Shinkevich A.I. Problemy organizacii resursosberegayushchih i ekologicheskikh proizvodstvennyh sistem // Russkij inzhener. 2019. № 1 (62). S. 34-37.
13. Mahutov N.A., Matvienko YU.G., Romanov A.N. Problemy prochnosti, tekhnogennoj bezopasnosti i konstrukcionnogo materialovedeniya: monografiya. M.: URSS, 2018. 720 s.
14. Semenova S.V. Personal kak marketingovij partner sovremennogo promyshlennogo predpriyatiya // Prakticheskij marketing. 2021. № 8 (294). S. 34-40. DOI: 10.24412/2071-3762-2022-1298-24-30
15. Stepchenko T.S. O celesoobraznosti primeneniya innovacionnyh instrumentov v upravlenii personalom // Nauka sovremenosti — 2015: sbornik materialov mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Pod redakciej P.M. Salamahina, A.N. Kvitko, N.A. Alekseevoj, M.T. Lucenko, V.E. Shinkevicha. Moskva: Mezhdunarodnyj centr nauchno-issledovatel'skikh proektov, 2015. S. 303—311.

16. SHinkevich A.I., Barsegyan N.V., Babushkin V.M. Rol' kadrovogo obespecheniya v realizacii proektov berezhlivyh proizvodstvennyh sistem // Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta im. A.N. Tupoleva. 2019. №4. S. 68-72.