

Чжан Либинь

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет

дружбы народов»

г. Москва

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация: в данной статье автором представлено развитие системы управления человеческими ресурсами в международной компании на примере *Lenovo Group Limited*.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, компания, персонал, кадровая политика.

Актуальность темы определяется следующим. Как известно, основная часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В такой ситуации управление персоналом предприятия становится особо значимым, поскольку оно оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, обеспечивает его реализацию, разрешает целый спектр проблем адаптации индивидов к внешним условиям. От того, насколько грамотно осуществляется управление трудовыми ресурсами, зависит успешность работы предприятия, в чем видится новый резерв экономического роста. Соответственно к существовавшему ранее экономическому подходу в разрешении кадровых проблем предприятия присоединяются социальный и организационный подходы.

Целью работы является выработка основных принципов создания новой альтернативной модели управления общественными и производственными отношениями через эффективную организацию управления трудовыми ресурсами. На основании представленной цели необходимо сформировать следующие задачи: 1. Определить значимость трудовых ресурсов для организации эффективного воспроизводства. 2. Изучить зарубежный опыт реформирования системы

управления трудовыми ресурсами на примере китайской компьютерной компании Lenovo Group Limited.

Состояние и развитие общества определяются в значительной степени количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории, – в районе, городе, регионе, стране.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги [1]. Население и трудовые ресурсы имеют количественные и качественные параметры, необходимые для анализа и оценки демографических процессов, выработки стратегии в области управления трудовыми ресурсами. Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются государственными законодательными актами. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16–59 лет включительно, у женщин 16–54 года. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В одних странах нижняя граница установлена в 14–15 лет (в отдельных – 18 лет), а верхняя – во многих 65 лет для всех или 65 лет для мужчин и 60–62 года для женщин [3].

Конкретная ответственность за общее руководство трудовыми ресурсами в крупных организациях обычно возложена на профессионально подготовленных работников отделов кадров, обычно в составе штабных служб. Для того чтобы такие специалисты могли активно содействовать реализации целей организации, им нужны не только знания и компетенция в своей конкретной области, но и осведомленность о нуждах руководителей низшего звена. Вместе с тем, если руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и недостатков, то они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов-кадровиков. Поэтому важно,

чтобы все руководители знали и понимали способы и методы управления людьми.

Развитие системы управления человеческими ресурсами в данной статье будет рассматриваться на примере Lenovo Group Limited. На 2014 год в коллективе компании более 59 800 сотрудников (с учетом совместных предприятий) из более чем 60 стран. Компания обслуживает клиентов в более чем 160 странах мира.

По состоянию на июль 2015, доля Lenovo на рынке компьютеров составляет 21,3%. 23 января 2014 года было объявлено о заключении сделки между Lenovo Group и корпорацией IBM по покупке бизнеса x86-серверов у IBM за 2,3 млрд долларов и расширении альянса между этими компаниями.

Основные акционеры Lenovo – подконтрольная Китайской академии наук Legend Holdings Ltd (41,5%), американские фонды прямых инвестиций Texas Pacific Group, General Atlantic LLC и Newbridge Capital LLC (2,8%), 55,1% торгуется на фондовых биржах. Рыночная капитализация компании на 12 июля 2010 года – \$5,6 млрд [4].

Компания выпускает персональные настольные компьютеры, мобильные телефоны, нетбуки, серверы, мониторы, видеопроекторы, видеокарты, клавиатуры, мыши и комплекты, модули памяти, оптические приводы, блоки питания, аксессуары, сумки и чехлы для ноутбуков, а также разрабатывает программное обеспечение для своих изделий.

Управление трудовыми ресурсами в компании Lenovo включает в себя следующие этапы:

1. Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

5. Профорентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

По данным экспертов, за 2014 предприятие работало с недостатчей персонала около 2%. Это явилось результатом непродуманной кадровой политики предприятия, а зачастую было вызвано искусственно самим персоналом, так как возможность выполнить больший объем работ позволяла и больше зарабатывать. Этот факт говорит о том, что плановое количество персонала завышено, ввиду ошибочного нормирования производственных показателей работы рабочих и служащих. Важно также отметить, что руководство предприятия сделало выводы из волны увольнений прокатившейся в 2014 году (а основную часть уволившихся составляли именно опытные специалисты, работающие с основания предприятия и уставшие от пустых обещаний и работы на голом энтузиазме), рост числа уволившихся произошел более чем в 1,5 раза, провело в жизнь ряд изменений, коснувшихся в первую очередь совершенствования условий и системы оплаты труда. Как результат – снижение числа уволившихся почти в 2,5 раза.

Для улучшения кадровой политики в компании Lenovo с 2015 применяют коллективно-договорное регулирование заработной платы, как подтверждает зарубежный опыт, являются следующие:

1) на общенациональном (федеральном) уровне – минимум оплаты труда или заработной платы как в масштабах страны, так и по отраслям экономики, общий порядок индексации зарплаты, содержание и механизм взаимодействия основных составляющих единой государственной тарифной системы и т. д.;

2) на отраслевом уровне – минимальные тарифные ставки по основным профессионально-квалификационным группам персонала, формы и системы оплаты труда, надбавки и доплаты, размеры социальных выплат и льгот и т. п.;

3) на внутрифирменном (корпоративном) уровне – тарифные ставки и оклады по отдельным разрядам и должностям работников, порядок премирования персонала, механизм выплаты надбавок и льгот, система трудовых нормативов и норм и др.

Создание в России системы справедливого регулирования заработной платы и личных доходов персонала на примере подконтрольная Китайской академии наук Legend Holdings Ltd предполагает повышение государственной роли в развитии социальных партнерских отношений между персоналом организации, и в первую очередь между предпринимателями и работниками фирм. Это должно способствовать росту доходов и повышению качества работы и уровня жизни персонала, что является главной социально-экономической задачей служб управления персоналом на всех российских предприятиях.

Список литературы

1. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование / М.И. Бухалков – М.: Инфра-М, 2012 – С. 125.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент / О.С. Виханский – М.: Экономист, 2011 – 528 с.

3. Мардас А.Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2010 – С. 236.

4. Официальный сайт Lenovo Group Limited. – М.: Банк готовых документов, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.lenovo.com

5. Управление трудовыми ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2bc68a5d43b88421316d36_0.html