

Мацуткевич Игорь Геннадьевич

Аспирант

Московская Международная Академия

**ИЗУЧЕНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА
ШВЕЙНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Аннотация: Статья посвящена изучению факторов, влияющих на эффективность стратегий управления человеческими ресурсами (HR-стратегий) на швейном предприятии. В работе проведен анализ современных подходов к управлению персоналом, а также выявлены ключевые внутренние и внешние факторы, которые оказывают значительное воздействие на результативность HR-стратегий. Результаты исследования могут быть полезны руководителям и HR-специалистам швейных предприятий для разработки и реализации эффективных стратегий управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, HR-стратегии, швейное предприятие, мотивация персонала, производительность труда, текучесть кадров.

Matsutkevich Igor Gennadyevich

Post-graduate student

Moscow International Academy

**STUDY OF FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES AT A GARMENT
ENTERPRISE**

***Abstract.** The article is devoted to the study of factors influencing the effectiveness of human resource management (HRM) strategies at a garment manufacturing enterprise. The study examines contemporary methods of managing human resources and highlights crucial internal and external elements that play a significant role in the success of HR strategies. Using insights gathered from the research, the paper offers suggestions for enhancing workforce management practices, focusing on boosting productivity, elevating employee motivation, and minimizing turnover rates. The results of the study can be useful for managers and HR specialists of garment enterprises in developing and implementing effective human resource management strategies.*

***Keywords:** human resource management, HR strategies, garment enterprise, employee motivation, labor productivity, staff turnover.*

Введение

Современные условия ведения бизнеса требуют от предприятий не только гибкости в управлении производственными процессами, но и эффективного использования человеческих ресурсов. Управление персоналом становится важным фактором успеха, особенно в таких трудоемких отраслях, как швейная промышленность, где качество продукции и производительность труда напрямую зависят от квалификации, мотивации и вовлеченности сотрудников.

Слово «стратегия» пришло в кадровый менеджмент из военного дела. В переводе с греческого оно означает «искусство полководца». Под управленческой стратегией понимается общая концепция того, как достигаются главные цели компании, решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для этого имеющиеся ресурсы. [1]

Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения конкурентоспособности швейных предприятий в условиях динамично изменяющейся рыночной среды. Эффективные стратегии управления человеческими ресурсами (HR-стратегии) позволяют не только оптимизировать

затраты на персонал, но и создать условия для устойчивого развития организации.

Целью данной статьи является анализ основных стратегий по управлению персоналом, а также изучение факторов, влияющих на эффективность HR-стратегий на швейном предприятии. Результаты исследования могут быть полезны руководителям и HR-специалистам швейных предприятий для повышения эффективности управления персоналом и достижения стратегических целей организации.

Анализ стратегий управления человеческими ресурсами

На сегодняшний день большинство существующих стратегий управления персоналом (HRM) можно разделить на три группы:

1. Стратегическое управление (Strategic HRM);
2. Управление вовлеченностью сотрудников (Employee Engagement);
3. Цифровизация HR-процессов (Digital HR).

Стратегическое управление представляет собой подход к руководству организацией, при котором человеческие ресурсы рассматриваются как основной актив, а сама организация способна оперативно адаптироваться к изменениям внешней среды, внедрять необходимые преобразования для получения конкурентных преимуществ и ориентироваться на потребности клиентов. Такой комплексный подход позволяет компании не только устойчиво развиваться в долгосрочной перспективе, но и успешно достигать поставленных целей. [2]

В отличие от традиционного управления персоналом, которое фокусируется на административных задачах (например, начисление зарплаты, учет рабочего времени), SHRM рассматривает сотрудников как основной ресурс для достижения конкурентных преимуществ компании. Как правило, HR-стратегии разрабатываются в соответствии с общими целями компании. Например, если компания планирует выход на новые рынки, то HR-отдел

должен обеспечить подбор и обучение сотрудников с соответствующими навыками.

Помимо этого, данная стратегия подразумевает соблюдение акцента на добавленной стоимости: HR-процессы должны создавать ценность для компании, например, через повышение производительности труда или снижение текучести кадров путем внедрения системы KPI для оценки вклада сотрудников в достижение целей компании.

Благодаря такому методу управления, организации могут нанимать специалистов с нужными навыками. Данный метод может вносить изменения в стандарты и ценности поведения сотрудников. Например, повлиять на подход к общению с клиентами и партнерами, на продолжительность обеденного перерыва или рабочего дня, поддерживать командный дух. Другими словами, формировать корпоративную культуру.

Следующая стратегия (управление вовлеченностью персонала) подразумевает собой укрепление сотрудников с их работой и организацией на эмоциональном и профессиональном уровне. Те сотрудники, которые действительно интересуются своей деятельностью в компании, не будут ограничиваться выполнением базовых задач, которые им дает начальство. Напротив, такие работники готовы принимать в работу более сложные задачи, на которые согласится далеко не каждый сотрудник. Когда сотрудник видит перед собой возможность карьерного роста, он активно будет стремиться к достижению целей компании, а это, в свою очередь, будет способствовать росту эффективности и улучшению качества труда.

Основная цель этой стратегии — это создать условия, при которых сотрудники будут чувствовать себя частью сплоченной команды, понимать свою роль в ней и замотивированы добиваться результатов.

В управлении вовлеченностью важно понимать, что без четкого взаимодействия между персоналом и руководителями, такая стратегия вряд ли получится эффективной. Сотрудник должен ясно понимать, что от него требует начальник, и какие результаты от него ждут.

Как я уже упомянул ранее про возможность карьерного продвижения для сотрудника, помимо этого организации внедряют различные системы стимулирования, которые могут включать, например, премии или публичное признание заслуг. Подобные практики помогают создать атмосферу, где каждый сотрудник чувствует свою значимость [3].

Для того, чтобы понимать, насколько хорошо приживается данная стратегия в организации, или в какую сторону движется динамика уровня вовлеченности, нужно регулярно собирать актуальную статистику через опросы и аналитику, чтобы в последствии эту стратегию можно было адаптировать под нужные потребности сотрудников и бизнеса.

Третья стратегия, которая будет рассмотрена в данной статье, это «цифровизация HR-процессов». Этот подход к управлению используется для автоматизации процессов, осуществляемый с помощью современных технологий. С методом цифровизации можно выполнять очень много разных задач, например, подбор персонала, обучение, управление мотивацией и аналитикой.

Теперь поговорим о конкретных составляющих цифровизации, которые уже сегодня меняют HR-среду. К ним относятся: большие данные, чат-боты и искусственный интеллект.

Большие данные могут пониматься как набор методов обработки огромного количества информации. Большие данные можно в какой-то мере даже воспринимать как аналог искусственного интеллекта. Данная технология, правда, имеет ограничения по источникам сбора информации, однако она способна выявлять такие зависимости между явлениями, которые сложно определить, но случаются они довольно часто. Например, с помощью больших данных компания MasterCard анализирует транзакции между держателями банковских карт для прогнозирования рыночного спроса на те или иные товары и услуги.

Чат-боты в последнее время совершили прорыв в улучшении сервиса для сотрудников компаний или клиентов. Они помогают совершать покупки в

магазинах, консультируют в банковских приложениях или на веб-сайтах. Для самой компании, в корпоративной среде, чат-бот может информировать сотрудников о ходе работы или целях организации. Персонал может сэкономить много времени, отправив запрос чат-боту, и получив ответ моментально, вместо долгих ожиданий ответа на электронные письма или звонки в отделы.

В последние годы все уже заметили, насколько стремительно развивается искусственный интеллект. Думаю, ни у кого не осталось сомнений, что за этой технологией стоит будущее во всех сферах жизни человека, в том числе и в управлении персоналом в организации. С помощью ИИ оценка кандидатов при найме на работу будет более объективна с точки зрения человеческого фактора. Уже существует такой подход к подбору новых сотрудников, который называется как «найм вслепую». Данный подход заключается в том, что ИИ проводит первичный отбор кандидатов с учетом опыта работы, характера, навыков и других характеристик. Затем, система определяет соответствие этих качеств требованиям компании и отправляет HR-специалистам краткий отчет. Такой метод сильно экономит время на рекрутинг квалифицированных кадров.

Факторы, влияющие на результативность HR-стратегий

HR-стратегии организации, как правило, строятся в зависимости от огромного количества факторов, которые так или иначе могут повлиять на эффективность этой стратегии. К этим факторам можно отнести социальные, политические, экономические и другие аспекты, воздействие на стратегию которых устанавливается определенными обстоятельствами. Алгоритм разработки стратегии обычно начинается с подробного анализа внешних и внутренних условий, которые формируют основу для дальнейших решений. [4]

Политическая и экономическая ситуации в стране очень остро сказываются на HR-стратегии. Если экономика растет, то компании обладают ресурсами для найма новых работников или для инвестирования в обучение. Но когда наступает кризис, растет инфляция, падают курсы валют, то многие

компании начинают сокращать расходы и персонал, и применять любые инструменты, чтобы выжить. Высокая конкуренция и дефицит опытных кадров заставляет компании предлагать уникальные условия для работы. А что касается цифровизации и автоматизации, то без адаптации к современным условиям, компания рискует столкнуться с высокой текучкой кадров и потерять эффективность в наборе и развитии сотрудников.

У большинства существующих HR-стратегий можно отметить такой недостаток, как отсутствие какой-либо связи между стратегиями и потребностями бизнеса. И еще одним недостатком можно назвать слишком широкий план, не обладающий достаточной конкретикой.

Чтобы такой проблемы не происходило, HR-стратегию нужно создавать последовательно, начиная с простого разговора с топ-менеджером для определения актуальных проблем, и заканчивая реализацией плана. [5]

Заключение

В результате исследования были изучены факторы, оказывающие воздействие на эффективность стратегий управления персоналом на швейном предприятии. Теоретическая значимость исследования состоит в расширении понимания взаимосвязи между управлением персоналом и производительностью труда в таких отраслях, как швейная промышленность. Результаты исследования могут быть использованы руководителями и HR-специалистами для разработки эффективных стратегий управления персоналом в условиях быстро меняющихся технологий.

Список литературы

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2012, с. 276.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2011, с. 196.

3. Петренко А.А. Вовлеченность коллектива
[<https://proaction.pro/blog/employee-evaluation/vovlechenost-kollektiva>]
(13.03.2025)

4. Коновалова А.Ю. Факторы, формирующие стратегию
[http://www.kgau.ru/distance/mf_06/strat_managment/01_04.html] (14.03.2025)

5. Баканов Г.Б. Стратегический менеджмент
[http://bizlog.ru/lib/b8/2_2.htm] (12.03.2025)