

мировым лидерам. Так, среди ведущих факторов инвестиционного потенциала регионов России эксперты выделяют трудовой потенциал как один из ведущих менее чем в 3% регионов РФ.

Анализируя содержание категории «трудовой потенциал специалиста», мы часто соотносим его с содержанием образования в рамках квалификационного компонента, возводя его в ранг важнейшего. Однако трудовой потенциал человека – понятие сложное и многогранное. Оно включает множество различных факторов, оказывающих влияние друг на друга. Использование знаний о степени влияния отдельных компонентов трудового потенциала на производительность труда, позволяет при планировании производства учитывать не только экономические показатели деятельности фирмы, но и её влияние на развитие трудового потенциала общества в целом. В условиях развития теории «трудового потенциала» менеджеры должны учитывать возрастающее влияние отдельного работника на производство, связанное с глобальными процессами демократизации, либерализации, НТП и др. Грамотный подход руководителей компаний к формированию трудового потенциала сотрудников – залог успеха отношений, складывающихся между менеджментом и работниками на любом предприятии.

Е.В. Касаткина

Томский государственный университет

РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРУПНОМ СТРОИТЕЛЬНОМ ХОЛДИНГЕ

К настоящему времени проведено огромное количество исследований, которые выявили четкую связь между проблемами управления персоналом и эффективностью бизнеса. Исследование, проведенное в Великобритании Chartered Institute of Personnel and Development (Дипломированный институт кадров и развития), продемонстрировало связь правильной политики и практики управления персоналом с производительностью и качеством продукта. Схожие результаты были также достигнуты в европейских исследованиях. Появляется все больше свидетельств роста важности управления человеческими ресурсами и его осуществления на практике. Если управление людьми – решающая вещь для успеха бизнеса, то функция отдела управления персоналом должна подвергнуться основательным изменениям.

Во-первых, менеджерам по персоналу больше не следует брать на себя полную ответственность и контроль всех вопросов, относящихся к сотрудникам; вместо этого они должны стать в этой области ценными консультантами для линейных менеджеров. Во многих наиболее эффективных на сегодня организациях линейные менеджеры полностью берут на себя ответственность за управление людьми. Функция менеджеров по персоналу в таких компаниях фокусируется на развитии у линейных менеджеров необходимой квалификации для руководства людьми.

Во-вторых, должностные обязанности менеджера по персоналу должны расширяться от чисто функциональных вопросов до более стратегического подхода. Менеджеры по персоналу должны участвовать в стратегических дискуссиях внутри предприятия и, что важно, повышать качество этих обсуждений, как деловые партнеры.

Стремясь к большему партнерству с фирмой, менеджер по персоналу должен направить свое внимание вне компании, собирая данные о других компаниях, анализируя информацию о конкурентах. Однако исследование должно быть шире, чем просто анализ практики управления людьми. Существенно, чтобы менеджер по персоналу был в курсе бизнес-тенденций, современных проблем и их влияния на

рабочие привычки. Менеджер по персоналу не только представляет точки зрения работников; сегодня это также один из столпов бизнеса, помимо всех прочих функций, делающий вклад в формирование преданности и лояльности работников. Ему нужно быть ко всему готовым и скорее предвидеть необходимые перемены, чем просто отвечать на запросы линейных менеджеров об изменениях. Это не значит, что их потребности, взгляды и мнения следует игнорировать; скорее, их следует объединить с просвещенной точкой зрения на проблемы и обстоятельства, а результат этого выразить в бизнес-плане, стратегии и исполнении. Практики управления персоналом способны действовать как менеджеры по переменам, создавая убедительные бизнес-кейсы для изменений, необходимых для поддержания деловой стратегии.

Управление персоналом должно вырасти из специальной, вспомогательной по отношению к основному бизнесу, функции в неотъемлемую часть компании. Если так произойдет, линейные менеджеры, также как и профессионалы управления людьми, должны изменить свое отношение к управлению персоналом. Это не только повлечет за собой новые отношения между менеджером по персоналу и другими должностями, но также потребует от линейных менеджеров взять на себя ответственность за руководство людьми и посвящать больше времени и усилий для соответствия этой роли.

Е.А. Ким

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ЗНАЧЕНИЕ ХЕДЖИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

В деятельности любых компаний, всегда существуют финансовые риски, то есть вероятность потери части доходов или произведения дополнительных расходов в результате осуществления определенных финансовых операций. Страхование рисков – основной прием снижения риска. На основе новейших технологий, используемых при работе с биржевыми и внебиржевыми финансовыми инструментами, компаниям и частным лицам предоставляется широкий спектр возможностей по страхованию (хеджированию) различных рисков, связанных с изменениями мировых цен на различные активы. Спектр активов, для которых возможно применение стратегий хеджирования очень велик и включает различные виды сырья, а также изменения курсов валют, процентных ставок и др. Хеджирование (англ. *hedging*-ограждать) финансовых рисков – операция страхования средств от неблагоприятного движения валютных курсов, которая заключается в фиксации текущей стоимости этих средств посредством заключения сделок, предусматривающих поставки товаров в будущем. Контракт, который служит для страховки от рисков изменения курсов (цен), носит название «хедж», хозяйствующий субъект, осуществляющий хеджирование – «хеджер». Хеджирование приводит к тому, что для компании исчезает риск изменения курсов, что дает возможность планировать деятельность и видеть финансовый результат, не искаженный курсовыми колебаниями, однако, результатом операции может являться также и снижение потенциальной прибыли, поскольку прибыль, как известно, находится в обратной зависимости с риском. Среди инструментов хеджирования используются следующие: фьючерсы/форварды (будущие цены), свопы (соотношение сегодняшних и будущих цен) и опционы (ценность права выбора действий), которые входят в семью деривативов (англ. *derivative*-производная). Они называются производными, так как цены на них зависят от изменения цен на базисные продукты. Например, если изменяются цены