

*Айбек кызы Айжан
КГУим. И.Арабаева
Бишкек, Кыргызстан
Aibek kyzy Aizhan
I.Arabaev KSU
Bishkek, Kyrgyzstan*

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**АДАМДЫК РЕСУРСТАРДЫ БАШКАРУУ СИСТЕМАЛАРЫНЫН
АЙРЫМ АСПЕКТИЛЕРИ**

SOME ASPECTS MANAGEMENT SYSTEM OF THE HUMANRE SOURCE

Аннотация: Макалада адамдык ресурстарды башкаруу системасына мамиле кылуунун айрым аспектилері каралат. Терминдери жана аларды түшүндүрүүлөрү. Биздин изилдөөнүн аспектилеринде ушул проблемаларга айрым теориялык мамиле кылуулар.

Негизги сөздөр: категориялар, адамдык ресурстар, башкаруу,мазмун, система, маани-маңыз.

Аннотация: Встатье рассмотрены некоторые аспекты подходов к системе управления человеческими ресурсами. Термины и их трактовки. Некоторые теоретические подходы к этим проблемам в аспекте настоящего исследования.

Ключевые слова: категории, человеческие ресурсы, управление, содержание, система, сущность.

Annotation: The article is headline of some aspects of approaches to the human resource management system are considered. Terms and their interpretation. Some theoretical approaches to these problems in the aspect of our research.

Key words: categories, human resources, management, content, system, essence.

История происхождения термина «человеческие ресурсы» является противоречивой и трактуется по-разному в научной литературе. Однако известно, что термин «человеческие ресурсы» начали активно использовать в 1970–80-х гг. в системе американского менеджмента относительно персонала предприятий вследствие переосмысления роли человека в производстве и обогащения теория управления от «управления персоналом» до «управления человеческими ресурсами». Появление термина «человеческие ресурсы» (англ. – «humanrecourses») связано с двумя факторами: во-первых, с заменой категорий «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал» в развитых капиталистических странах; во-вторых, с развитием теории человеческого капитала в 60-х гг. XX столетия, которая предусматривала развитие ценностного подхода к человеку-работнику.

Поэтому повышение интереса к человеческому фактору в 60–80-е годы обусловило разработку теории и практики социального планирования на предприятии, управления трудовым коллективом. В научной литературе тех лет нашли отражение результаты исследования различных социальных и социально-психологических факторов и их влияния на качественные характеристики коллективной деятельности.

При этом предполагалось, что деятельность трудового коллектива должна быть направлена на планомерное достижение социально-экономической цели, заключающейся в получении высоких конечных результатов при минимизации затрат всех ресурсов, создании благоприятного морально-психологического климата, стимулов и условий труда, определяющих его высокую привлекательность и удовлетворенность им всех членов коллектива[6].

Успех работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия.

Вполне естественно, что на каждом предприятии возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов производства и самого работника, в системе вознаграждения за труд по его результатам, продвижения работников, системе трудовой мотивации, в учете индивидуальных проблем работников, улучшении их бытовых условий и отдыха и т.д.

Большое внимание уделялось формированию и организации функционирования трудового коллектива, управлению его социально-экономическим развитием, организационно-экономическим и социально-психологическим отношениям в коллективе и их регулированию (формы и методы самоуправления, развития трудовой, творческой и общественной активности членов коллектива, материального и морального стимулирования, социально-психологического климата в трудовом коллективе и т.д.).

Переход страны на рыночные отношения в корне изменил концепцию управления персоналом, выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия конкурентоспособности предприятия.

На результативность деятельности предприятия (организации, фирмы), конечно, определяющее влияние продолжает оказывать экономический аспект в управлении персоналом. Именно с ним связано формирование численности персонала, его профессионально-квалификационного состава (в увязке с применяемой техникой, технологией, организаций производства и труда), эффективное использование персонала по времени, по квалификации, уровню образования и т.д. Однако все большее значение начинает приобретать социальная направленность в кадровой работе, смена акцентов в кадровой политике учитывающие интересы работника, повышение мотивационной составляющей труда, как условие достижения высокой результативности.

Новые экономические условия предполагают использование не только новых теоретических посылок, но и новой технологий самой работы с кадрами. Создание производства всегда связано с людьми, с человеческими ресурсами, работающими на предприятии (фирме).

Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. В то же время трудовые отношения – едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса, подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнерства на предприятии.

На современном этапе развития научно-технического прогресса роль человека имеет огромное значение. Сегодня это главный стратегический ресурс любой компании в борьбе с конкурентами. Это обуславливается его способностью к творчеству, которое в настоящее время становится решающим условием успеха любой деятельности.

Современный рынок, конкурентные формы его функционирования кардинальным образом изменили отношение к «человеческим ресурсам» и к их роли в конкурентоспособности.

Управление человеческими ресурсами представляет собой особый вид управленческой деятельности, который требует выполнения специфических функций и наличия особых

качеств у людей, занимающихся этой деятельностью. Управление персоналом состоит в обеспечении необходимых организации навыков и умений и поддержании желания использовать эти навыки и умения у ее сотрудников. Организации решают эту задачу за счет создания специальных систем подбора, развития, оценки и вознаграждения персонала[4].

Управление персоналом состоит в подборе и сохранении требуемого организации персонала, его профессиональном обучении и развитии, оценке деятельности каждого из работников с точки зрения реализации целей организации, дающей возможность скорректировать его поведение, вознаграждении персонала за его усилия.

Для того чтобы успешно развиваться, организация должна управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением персонала, т.е. создать, использовать и совершенствовать методы, процедуры, программы организации этих процессов.

Основным источником прибыли рассматриваются инвестиции в человеческий капитал, хотя ранее затраты на персонал считались ненужными расходами. Эти вложения направлены на создание условий для развития творчества.

Персонал является наиболее сложным объектом управления в организации, так как имеет возможность решать самостоятельно любые вопросы, имеет субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию и критически относится к предъявляемым к нему требованиям.

В управлении компанией у руководства на данном этапе развития экономики одной из важных проблем является проблема в области работы с персоналом. К основным задачам системы управления персоналом можно отнести: обеспечение организации квалифицированными кадрами; создание необходимых условий для эффективного использования знаний опыта работников; совершенствование системы оплаты труда и мотивации; управление внутренними перемещениями и карьерой сотрудников; предоставление работникам возможностей для повышения квалификации[5].

Управление человеческими ресурсами – это стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей фирмы [3]. Интенсификация управления и повышение качества труда персонала возможны только в результате применения принципиально новых подходов к работе с кадрами, и в частности с работниками, занятыми управленческим трудом. Новые подходы в работе с людьми заключаются в ее комплексном характере, более широком использовании элементов планирования, применении индивидуальных форм работы.

В современной теории и практике управления персоналом доминируют два основных подхода к содержанию и организации этой работы: американский и японский. При «американском», или «рыночном», подходе средства управления персоналом ориентированы главным образом на внешний рынок труда, состояние экономики, спрос на конкретный товар и т.д. Основными принципами являются: соответствие работника требованиям рабочего места, функциям, задачам, должностным обязанностям, условиям труда, требования к трудовому поведению (ориентация на текущие задачи). Японский менеджмент базируется в первую очередь на учете человеческого фактора, его основными принципами являются: ориентация на качество образования и личностный потенциал работника (ориентация на длительную перспективу) [1].

Зарубежные ученые М. Армстронг, Х.Грехем, К. Девис, А. Пизам, П. Сперроу, У. Трейси, Т. Шульц под термином «человеческие ресурсы» рассматривают, прежде всего, рабочую силу в отраслевом или территориальном измерении вместе с их способностями в контексте сферы деятельности.

А. П. Егоршин определяет человеческие ресурсы как совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность в направлении производства материальных и духовных благ, и выступающих совокупным показателем человеческого фактора в развитии общественного воспроизводства[2].

Э. М. Разнодежина отмечает, что узкое понимание категории человеческие ресурсы предусматривает выделение тех трудовых и нетрудовых навыков и способностей, которые

могут быть полезны организации для реализации ее целей. Широкое понимание категории «человеческие ресурсы» предусматривает определение всей совокупности ресурсов, которые представлены на рынке труда, в том числе человеческий потенциал.

Человеческие ресурсы в качестве обобщающей категории, объединяющей человеческий капитал, рабочую силу, человеческий потенциал, предпринимательские способности, являются человеческим фактором производства, как и вещественные факторы, к которым могут быть отнесены природные, финансовые, производственные ресурсы. С позиции экономической теории, человеческие ресурсы выступают экономической категорией и рассматриваются в качестве производственных ресурсов, аналогично, как и земля, капитал, материальные ресурсы.

С позиции организации труда на макроуровне А.П. Егоршин выделяет рабочую силу, трудовые ресурсы и кадры. Рабочая сила может быть рассмотрена как: общая совокупность населения, которое может осуществлять определенный труд; способность людей к продуктивному труду, связанному с производством материальных или духовных благ; совокупность способностей индивида 18 (физических и интеллектуальных), которые необходимы человеку с целью производства жизненных благ[7].

Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации. Управление человеческими ресурсами (управление персоналом) связано с динамикой всех аспектов внешней среды деятельности организации и требует интегрированного подхода. Высшее звено управления должно быть прямо вовлечено в процесс управления ресурсами.

Литература:

1. Грязнова Н.Л. Управление персоналом: курс лекций / КТИПП, 2008.
2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. 3-е изд., перераб. И доп. М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Макарова И.К. Управление персоналом: наглядные учебно-методические материалы. М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006.
4. Организационная структура системы управления персоналом: <http://www.grandars.ru/college/biznes/sluzhba-upravleniya-personalom.html#a4>.
5. Функции кадровой службы /<http://www.7712009.ru/personal/personnel-functions.html>.
6. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика. Моногр. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tourlib.net/books_men/schekin_st.pdf.

Рецензент: *д-р филос. наук, проф. Амердинова М.М.*