

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

старший преподаватель КГУСТА им.Н.Исанова
каф. "Менеджмент" Айтбаева Н.
магистрантка КГУСТА им.Н.Исанова
гр.М-1-14 Казыбаева А.

СЕКЦИЯ 12

Инновационные деятельность и технологии в менеджменте

Бул макалада адам ресурстарнын башкаруу концепцияларынын уюмдарда орун алышы.

В данной статье рассматривается процесс становления концепции управления человеческими ресурсами в организации.

In this scientific article the process of formation of the concept of human resource management in the organization.

Ачык сөздөр: адам ресурстары, адам ресурстарын башкаруу, концепция, персоналды башкаруу, умтулуу.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, концепция, управление персоналом, мотивация.

Keywords: human resources, human resource management, the concept of human resource management, motivation.

Современный этап развития Кыргызстана, как и многих стран мира, характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике – организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.

Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

Управление человеческими ресурсами представляет собой сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов[1].

В связи с развитием производства, с развитием товарно-денежных, международных, финансовых отношений, а соответственно с расширением и усложнением системы управления человеческими ресурсами в Кыргызстане возникает необходимость совершенствования системы подготовки человеческих ресурсов, создания условий проявления профессионализма.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения работника[2]:

1. наем, отбор, и прием персонала;
2. деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе;
3. профориентация и трудовая адаптация;
4. мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и его использования;
5. организация труда и соблюдение этики деловых отношений;

6. управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала;
7. высвобождение персонала.

Управление человеческими ресурсами в современных организациях осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий (функций управления), которые взаимосвязаны между собой и образуют структуру кадровой службы как самостоятельного функционального подразделения предприятия.

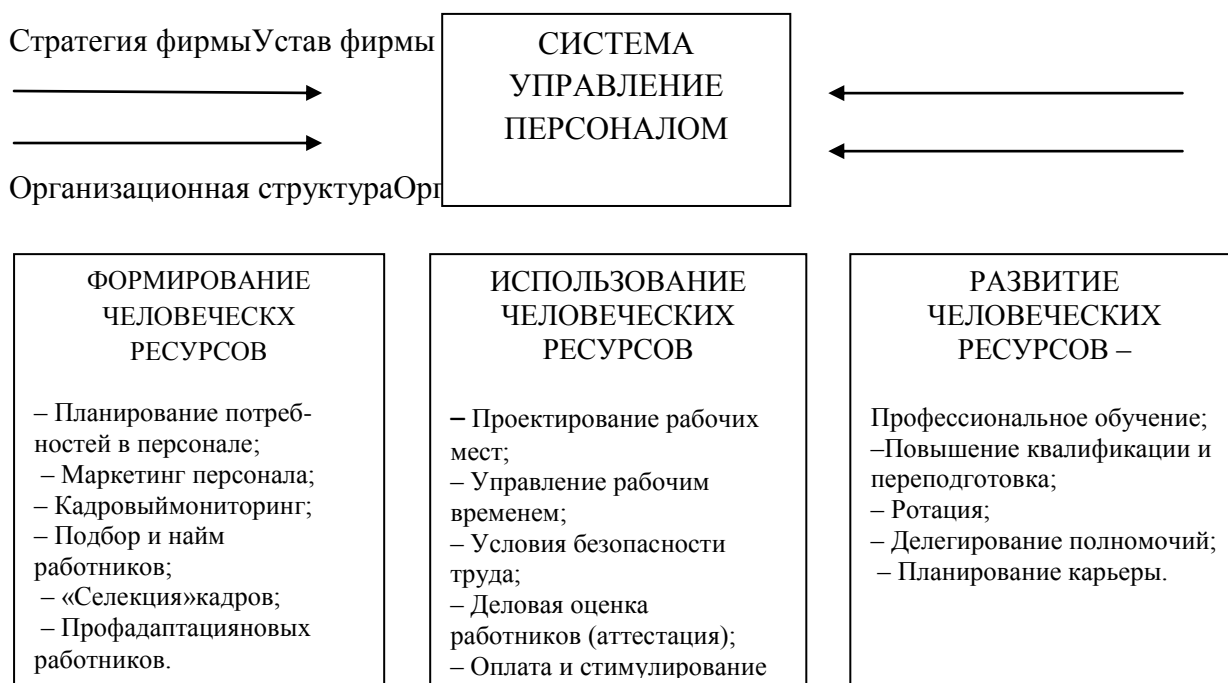


Рис.1. Система управление персоналом[3]

Идею УЧР можно рассматривать как некую философию, показывающую, как в интересах данной организации нужно относиться к работникам. Но подобную философию можно использовать различными способами, и не существует единой модели для описания УЧР. Различают жесткий и мягкий варианты УЧР[4].

Жесткий подход к УЧР делает акцент на количественных, поддающихся расчету и связанных со стратегией бизнеса аспектах управления трудовыми ресурсами. Этот метод исходит из философии, ориентированной на интересы организации, он делает акцент на необходимости управлять людьми так, чтобы с их помощью достичь конкурентного преимущества; этот подход рассматривает людей в качестве человеческого капитала, от которого, при разумных инвестициях в его развитие, может быть получен доход.

Мягкая модель УЧР берет свое начало в школе человеческих взаимоотношений; она делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве. Она включает в себя "обращение с работниками, как с ценным видом активов, источником конкурентного преимущества в том случае, если они привержены компании, адаптивны и обладают высоким качеством (навыков, показателей деятельности и т. д.)".

Мягкая модель УЧР подчеркивает необходимость вовлечь работников в деятельность, коммуникацию и другими способами, развивая высокий уровень приверженности к организации, пользующейся большим доверием. Кроме того, ключевая роль отводится организационной культуре.

Акцент делается на взаимности: убеждении, что интересы руководителей и работников могут, и на самом деле должны, совпадать. Этот подход предполагает, что организации должны быть "гармоничными и целостными, а все работники должны разделять организационные цели и работать как члены одной команды".

Существует цикл УЧР, который состоит из четырех основных процессов или функций, выполняющихся в любой организации[5]:

- отбор — соответствие имеющихся в наличии человеческих ресурсов рабочим местам;
- аттестация — управление показателями деятельности;
- вознаграждение — система вознаграждений применяется для стимулирования организационных показателей работы;
- развитие высококачественных работников. Необходима более широкая, всесторонняя и стратегическая
- перспектива для человеческих ресурсов организации. Эти трудности создали потребность в некой долгосрочной перспективе управления людьми и во взгляде на людей скорее как на потенциальный актив, чем как на переменные затраты.

УЧР обладает двумя характерными особенностями[6]:

- большая часть ответственности за обеспечение конкурентно способной стратегии и политики в отношении ЧР лежит на руководителях среднего звена;
- работники должны вырабатывать правила, которые направляют развитие деятельности персонала и применяются таким образом, чтобы усилить конкурентоспособность организации.

В мире острой конкуренции и ограниченных ресурсов неизбежно всегда будет кто-то, кто проигрывает, поскольку работники используются как средство достижения цели, таких людей может быть даже большинство.

Одни и те же методы отбора, анализа компетентности, управления показателями деятельности, обучения, развития руководителей и управления вознаграждениями используются как в УЧР, так и в управлении персоналом.

Управление персоналом, так же как мягкий вариант УЧР, придает значение процессам коммуникации и участия в системах отношений работников.

Различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами можно рассматривать, скорее, как вопрос расстановки акцентов и разницы подходов, чем вопрос различия по существу.

Управление персоналом — это вид деятельности, направленный, прежде всего на работников, не являющихся руководителями, УЧР ориентировано менее четко, но оно определено больше нацелено на руководящих работников.

УЧР — это гораздо более сложная деятельность самих руководителей подразделений, в то время как руководство персоналом стремится оказать воздействие на них.

УЧР подчеркивает важность того, чтобы высшие руководители были вовлечены в управление культурой, в то время как управление персоналом всегда с подозрением относилось к развитию организации и связанным с этим унитарным, социально и психологически ориентированным идеям.

УЧР претендует на то, чтобы быть стратегическим видом деятельности руководителей высшего звена, который разрабатывается и проводится в жизнь всеми руководителями для продвижения интересов организации. Оно рассматривается как целостный подход, затрагивающий общие интересы организации: интересы ее членов признаются, но подчиняются интересам организации. Отсюда то значение, которое придается стратегической интеграции и сильной культуре, которые вытекают из видения менеджеров высшего звена и требуют, чтобы люди были привержены такой стратегии, могли бы адаптироваться к переменам и соответствовали бы разработанной корпоративной культуре.

УЧР можно рассматривать как подход к традиционному управлению персоналом. При сравнении УЧР с управлением персоналом выявляется больше сходства, чем различий. Однако такие понятия, как стратегическая интеграция, управление культурой, приверженность, совокупное качество, инвестирование в человеческий капитал, совместно с философией объединения (совпадения интересов руководства и работников)

являются основными составными частями модели УЧР. И такая модель соответствует тому, как организации ведут бизнес и управляют своими ресурсами в существующем сегодня окружении. Все шире используется в организациях понятие управления персоналом. Это происходит благодаря тому, что все больше и больше людей ощущают, что это согласуется с реалиями жизни организаций.

Истинные профессионалы в сфере персонала или УЧР просто продолжали делать то, что они всегда делали, но старались делать это лучше.

Работа с персоналом всегда включала в себя стратегические вопросы, и современный акцент на стратегических аспектах просто представляет еще одну перемену в окружении, к которой приспосабливается менеджер по персоналу, повышая уровень своей компетентности, необходимый в новой ситуации.

Для Кыргызской Республики управление человеческими ресурсами и на микро и на макро уровнях является первостепенной задачей в росте и развитии экономики. Наиболее актуальной проблемой в этой сфере считается менталитет, который складывается в основном из родственно-племенных отношений и связей. А это в свою очередь влечет за собой торможение развития и процветания в любом секторе экономики, так как данный подход отрицает всякую объективность при управлении персоналом. Таким образом, на мой взгляд, в нашей стране для действительно эффективного управления человеком не готовы ни общественное сознание, ни сама система управления. Для их преодоления необходима ориентация:

- 1) на отказ от родственно-племенных связей в деловых и рабочих отношениях;
- 2) нетрадиционные формы организации и стимулирования труда, способствующие выявлению и реализации способностей работников;
- 3) переориентацию с доминирующих коллективистских ценностей на индивидуалистические;
- 4) развитие систем управления информационными ресурсами, формирование системы управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006, - 180с.
2. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2007. – С.121
3. Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2007. – С.12
4. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенская, Л.М. Гохберг, и др.; Под.ред. С.Д. Ильенской. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007.- 327 с.
5. Управление - это наука и искусство: Файоль, Эмерсон, Тейлор. Форд. - М. Республика 1992, с. 224.
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. М.: Инфра-М, 2004. 827 с.