

Жалибаев Ж., Дуйшонбиева Э.К.

РЫНОК ШАРТТАРЫНДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАШКАРУУ

Жалибаев Ж., Дуйшонбиева Э.К.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

J. Jalibaev, E.K. Duishonbieva

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE MARKET CONDITIONS

УДК:338.3

Бул макалада, адам ресурстарын башкаруудагы заманбап ыктар каралып, башкаруунун экономикалык жана уюштуруучулук аспектилер талданып, адам ресурстарын башкаруунун жаңы концепциясын сунуштоо аракети жасалган. Адам ресурстарын калыптандыруу, кызматкерлерди мотивациялоо жана ошондой эле рынок мамилелеринин шарттарында адам ресурстарын башкарууга тиешелүү актуалдуу маселелер каралган.

Негизги сөздөр: башкаруу, эмгек рыногу, адам ресурсу, натыйжалуу, каржылоо, эмгек өндүрүмдүүлүгү, заманбап мекеме.

В статье рассмотрены современные подходы к управлению человеческими ресурсами, проанализированы экономические и организационные аспекты управления, сделана попытка представить новую концепцию управления человеческими ресурсами. Рассмотрены вопросы формирования человеческих ресурсов, мотивация персонала, а также актуальные вопросы касающиеся управлению человеческими ресурсами в условиях рыночных отношений.

Ключевые слова: управление, рынок труда, человеческий ресурс, эффективность, финансирование, производительность труда, современные компании.

The modern approaches to human resources management were considered, in the article the economic and organizational aspects are analyzed, to conceptions of human resources management new introduce an attempt was made. The problems of formation of human resources were considered, motivation of staff, as well actual problems concerning human resources management in the conditions of market relations.

Key words: control, the region labor, a human resource, efficiency, financing, productivity, modern compaies.

Любая концептуальная модель общественного развития предполагает в качестве отправной точки анализ состояния ресурсов, в первую очередь, человеческих. Проблема ресурсов-старая и вечно новая, потому что мир все время показывает картину изменения ресурсов. Политическое руководство не может не исходить из взвешенной оценки состояние ресурсов, но часто оказывалось неспособным, даже при наличии адекватной оценки, реализовать программу общественного развития, отвечающую этой оценке. На современном этапе человечество столкнулось с новыми сложностями в области ресурсов и одновременно получило новые возможности их разрешения, в частности в процессе международного сотрудничества. Поэтому, управления человеческими ресурсами на современном этапе, в условиях ускорения технологических нововведений обострения конкуренции, глобализации экономики занимают особую роль.

Человеческие ресурсы – это совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринима-

тельских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организации в рыночной среде.

Понятие «управление человеческими ресурсами» шире, чем понятие «управление персоналом». Впервые понятие «человеческие ресурсы» начали использовать в американском управлении в начале 1970-х годов. От управления персоналом стали переходить к управлению человеческими ресурсами. Это было не простой сменой понятий, а являлось расширением функций кадровых служб, которые сопровождалась следующими характеристиками:

- во-первых, его персонализацию и индивидуальный подход ко всем работникам в пределах совмещения интересов фирмы и работника;

- во-вторых, такой переход признает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;

- в-третьих, переход к управлению человеческими ресурсами означает отход от представлений о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует ни финансовых, ни трудовых, ни организационных, ни временных и других затрат со стороны работодателя. Управления человеческими ресурсами в рыночных условиях исходит из того, что в мире возрастающей глобальной конкуренции наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности является не земля, капитал и природные ресурсы, как считали приверженцы классической экономической теории, а высококвалифицированные и мотивированные человеческие ресурсы.

Важнейшей целью развития персонала является использование личностного потенциала работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности. Теоретический и практический анализ проблем управления человеческими ресурсами показал, что сегодня необходимы новые подходы к кадровой политике. Это обусловлено рядом причин, которые заключаются:

- во-первых, полностью исчерпали себя старые, административные формы управления персоналом, а это заставляет многих менеджеров искать новые приемы и методы работы с людьми.

- во-вторых, переход к рынку заставил искать новые резервы и ресурсы. В этих условиях многие обратили внимание на эффективное использование

не только материальных, но и «человеческих ресурсов» как важнейший фактор повышения уровня производства и услуг.

в-третьих, в стране формируется рынок труда. Появилась возможность отбора, необходимость в поиске квалифицированных кадров, их оценке и другие элементы рыночного подхода к управлению персоналом.

в-четвертых, существенно улучшилась научная и методическая база работы с персоналом.

Опубликовано много работ, которые позволяют поднять эффективность работы с персоналом на качественно новый уровень. Основу концепции управления человеческими ресурсами организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Изменения в экономической и политической системах одновременно несут как большие возможности, так и серьезные для каждой личности, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление человеческими ресурсами в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обобщить целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом организации. Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

Первый - иерархическая структура организации, где основные средства воздействия это отношения власти-подчинения, давления на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Второй - культура, то есть вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

Третий - рынок, сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Эти факторы воздействия - понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. Какому из них отдается приоритет, таков и облик экономической ситуации в организации.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, отношениям собственности, базирующимся на экономических методах. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Главное внутри организации - работники, а за пределами - потребители продукции. Необходимо повернуть сознание рабо-

тающего к потребителю, а не к начальнику; к прибыли, а не к расточительству; к инициатору, а не к бездумному исполнителю, перейти к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле, не забывая о нравственности. Иерархия отойдет на второй план, уступая место культуре и рынку.

В отличие от управления персоналом, управления человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе, и приоритеты кадрового менеджмента определяются в первую очередь результатами функционального анализа, имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации.

Появление стратегического измерения, у управления человеческими ресурсами делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом.

Ответственность за реализацию более активной кадровой политики возлагается также и на линейных менеджеров, а это означает, что кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему кадрового менеджмента, которая только и способна эффективно реализовать такую политику.

Если в управлении персоналом все внимание сосредоточено исключительно на рядовых работниках, то в управлении человеческими ресурсами акцент переносится на управленческий штат. Именно компетентность менеджеров оказывается ключевым элементом кадрового потенциала современной корпорации.

Поскольку управление человеческими ресурсами складывалось в рамках парадигмы контракции индивидуальной ответственности, то эта технология изначально противостояла коллективистским подходам. Однако управление человеческими ресурсами нельзя однозначно относить и к числу унитаристских подходов, проповедовавших единством интересов всех работников корпорации. Управление человеческими ресурсами - подход в управлении персоналом, при котором сотрудники рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, как человеческий потенциал, который необходимо мотивировать и развивать чтобы достичь стратегических целей организации. Управление человеческими ресурсами связано с динамикой всех аспектов внешней среды деятельности компании и требует интегрированного подхода. Управление человеческими ресурсами охватывает все управленческие решения, касающиеся взаимоотношения организации и ее работников. Это означает, что практика управления персоналом все более тесно связана со стратегией бизнес. Поэтому управления человеческими ресурсами ставит своей конечной целью повысить результативность компании и удовлетворить потребности сотрудников. Из всех характеристик управления человеческими ресурсами, которые отличают его от традиционного «управления кадрами», ничто не является более

фундаментальным, чем его интеграции со стратегией бизнеса. Однако, подход «управление человеческими ресурсами» может существенно повлиять на результаты компании только тогда, когда, различные его функции, такие как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров и др. объединены в одну цельную программу, являющуюся частью стратегии бизнеса. Противоположным подходом является «кадровое управление», целью которого – обеспечение нужных людей в нужных местах в нужное время и освобождение ненужных людей. В кадровом подходе реализуется вертикальное управление подчиненными, «кадры» - отдельная функция.

Руководители большинства отечественных организаций концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как совершенствование такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления. В этой связи важность управления человеческими ресурсами на современном этапе обусловлены следующими составляющими:

-во-первых, управления человеческими ресурсами непосредственно влияет на капитализацию (стоимость) компании. Растет доля нематериальных активов (бренд, интеллектуальный потенциал персонала, кадровая политика) в общей сумме активов организации.

-во-вторых, управления человеческими ресурсами как важнейшая «внутренняя компетенция» организации является одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, поскольку выдвигается в число важнейших конкурентных преимуществ организации, становится гарантией ее успеха и выживаемости в условиях усиления конкуренции.

-в-третьих, по оценкам ряда специалистов, именно управление человеческими ресурсами позволяет компаниям переходить из числа хороших, успешно работающих в числе лидирующих в определенном сегменте рынка.

Управление людьми – одна из наиболее важных областей управления организацией. Люди являются важнейшим ресурсом любой организации. Они создают новые продукты, аккумулируют и используют финансовые ресурсы, контролируют качество. Их возможности и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены.

Управления человеческими ресурсами может рассматриваться с разных точек зрения: как система разработки и реализации взаимосвязанных, тщательно продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации;

как направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как: один из важней-

ших ресурсов ее успешного функционирования и развития, фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей. Ряд авторов употребляет понятия «управления человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управления человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управления персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами.

Современные корпорации, пронизанные творческим духом, выступают как ячейки новой профессиональной культуры. Ядро кадрового потенциала таких корпораций образуют когорты транс профессионалов - людей, способных за счет рефлексивной организации коллективного мышления эффективно и творчески работать в различных полупрофессиональных средах. Переход к новому типу профессионализма и образует содержание той микро революции, которую переживают многие профессии в настоящее время. Адекватной формой профессиональной самоорганизации становятся профессиональные сети различной конфигурации, позволяющие при необходимости формировать команды транс профессионалов для комплексного решения различных проблем. В эволюции теории и практики кадрового менеджмента можно выделить фазы связанные с адаптацией как новых технологий менеджмента, так и специфических подходов в кадровой работе. Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента - управление человеческими ресурсами. Эта технология была инкорпорирована в систему стратегического менеджмента, и функция управления персоналом стала компетенцией высших должностных лиц корпораций. Изменился и характер кадровой политики: она стала более активной и целенаправленной.

Говоря об управлении человеческими ресурсами, мы сталкиваемся с такой профессией как менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу - профессия молодая, зародилась в конце прошлого века. Появления специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области социологии, психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы - не только функционирующей, но и развивающейся - на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте - управления человеческими ресурсами.

Концепция «человеческих ресурсов» признает необходимость капиталовложений в формирование,

использование и развитие людских ресурсов исходя из их экономической целесообразности, для привлечения более качественного в профессиональном плане работника, его обучения и поддержания в высоком трудоспособном состоянии, создания условий для творческого и профессионального развития каждого сотрудника.

В целом тенденции управления человеческими ресурсами имеют глобальный характер и отражают поиски передовых компаний в создании высокоэффективных систем реализации творческого и производительного потенциала. Основополагающим теоретическим положением новой концепции является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в инвестиционных вложениях подобно другим видам экономических ресурсов. В этом заключается не терминологическое, а принципиальное отличие концепции управления персоналом от концепции управления человеческими ресурсами. В настоящее время для описания содержательных характеристик и общей структуры стиля управления человеческими ресурсами используются, как правило, многомерные модели.

Не менее сложными оказываются модели, описывающие стиль управленческой деятельности на основе многообразных характеристик интегральной индивидуальности человека. Первое, что обращает на себя внимание в специальной литературе, это многообразие моделей, используемых для выделения стилей управленческой деятельности человеческими ресурсами. Как правило следует различать три подхода к выделению стиля управления человеческими ресурсами.

Личностного подхода, устанавливающего связь успешности деятельности и индивидуальных особенностей руководителя.

Бихевиористский, или поведенческий, объясняющий определенный уровень эффективности руководителя особенностями его поведения.

Системный, или ситуационный подход, увязывающий такие переменные, как особенности руководителя, подчинённых (коллектива), ситуации деятельности (задачи). К этой квалификации можно также добавить так называемый многомерно-функциональный и программно-ролевой подходы.

Применение того или иного стиля руководства человеческими ресурсами, а также его результаты зависят от многих факторов. Это, прежде всего, полное овладение одним из стилей руководства, predisposed коллектива к восприятию порой навязанного ему сверху стиля управления.

Таким образом, из вышеизложенного видно, что в настоящее время управление человеческими ресурсами рассматривается и теоретиками, и практиками, как единство науки и искусства. Несмотря на многообразие подходов к описанию индивидуальных стилей управленческой деятельности, человеческими ресурсами, можно выделить три основных: авторитарный, демократический и либеральный, которые,

как правило, не существуют в «чистом» виде, они достаточно вариативны.

Современные компании или государственные учреждения, подбирая кандидата на должность руководителя, используют различные методы оценки профессиональных качеств претендента. Вот лишь некоторые из них: экзамен, экспертные оценки, психологическое тестирование и др. Способы и приемы, за счет которых достигается решение задач управления, называются методами управления человеческими ресурсами. Как показывает практика выделяют следующие группы методов управления человеческими ресурсами:

Административные методы. Они связаны с властной природой государственного управления.

Организационные методы. Эти методы управления базируются на организационных отношениях между членами организациями.

Методы правового регулирования. Они применяются государством как средство правового регулирования отношений между людьми.

Экономические методы. С их помощью осуществляется воздействие на экономические отношения.

Психологические методы. Они предназначены для воздействия на психологические закономерности деятельности людей и социально-психологические отношения.

Между всеми методами существует органичная взаимосвязь. При использовании всех методов управления необходимо обязательно учитывать психологический контекст, так как бывают случаи, когда совершенно адекватное с правовой или административной точки зрения использование того или иного воздействия не исключает его психологическую двусмысленность.

Это ставит перед руководителем дополнительную задачу формирования условий, обеспечивающих адекватное восприятие соответствующих стимулов, как на уровне отдельного исполнителя, так и коллектива в целом.

Список литературы:

1. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов. Пер. с англ.-М. Эксмо. 2006 г.
2. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации. М.2008 г.
3. Ильина Л.О. Рынок и труда и управления человеческими ресурсами. Учебник – Ростов н/Д. Феникс,2008 г.
4. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М. Инфра М. 2010 г.
5. Лукашевич В.В и др. Учебник. Управление человеческими ресурсами. Москва Кно Рус-2014 г.
6. Управление человеческими ресурсами. Учеб. М. Юрайт 2014 г.
7. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами М. 2006 г.
8. Рой О.М. Теория управления: учеб.пособ.- СПб, 2008 г.
9. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы М. ЛКИ 2010.

Рецензент: к.э.н., доцент Жумабекова Н.Ж.