

Асанова А.А., Конокбай кызы Ж.

АДАМ РЕСУРСТАРЫНЫН ПОТЕНЦИАЛЫН ӨНҮКТҮРҮҮ

Асанова А.А., Конокбай кызы Ж.

РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

A. Asanova, Konokbai kyzu Zh.

HUMAN RESOURCE CAPACITY DEVELOPMENT

УДК: 331.108.26

Бул илимий макалада инсандын жана уюмдун ушул мезгилдеги өз ара аракеттенүүсү каралат. Дүйнөдөгү акыркы окуялар санариптештирүү жана ааламдашуу шартында адамдык өнүгүүнүн маанилүүлүгүн көрсөтүп турат. COVID-19 мезгилинде онлайн режимине өтүү ар кандай санариптик технологияларды күнүмдүк жумушта колдонуу бүткүл уюмдун ишин жайлатырын көрсөттү, анткени бул түздөн-түз персоналдын квалификациясынан жана ийкемдүүлүгүнөн көз каранды. Дүйнөдө инновациялык технологиялардын өнүгүшү компанияларды ойлондуруп гана тим болбостон, адам ресурстарын өнүктүрүү стратегиясын ишке ашыруу аракетинде да түрткү берет. Ошондуктан, илимий макалада инновациялык типтеги инсанды калыптандыруунун негиздери, инновациялык жана трансформациялык ишмердүүлүк талкууланат. Азыркы шарттарда адам ресурстарын өнүктүрүүнүн жана башкаруунун жолдору каралат. Уюмдун адам ресурстарынын потенциалын өнүктүрүү үчүн заманбап коуч процессине мүнөздөмө берилген.

Негизги сөздөр: адам ресурстары, потенциал, инновация, коуч, пандемия, персонал, квалификация.

В данной научной статье рассмотрены взаимодействия личности и организации в данном периоде. Последние события в мире показывают нам важность развития человеческого потенциала в условиях цифровизации и глобализации. Переход в онлайн режим в период COVID-19, показали нам что применение различных цифровых технологий в повседневной работе затормаживает работу всей организации, так как она непосредственно зависит от квалификации и гибкости кадров. Развитие инновационных технологий в мире, заставляют компании не только задуматься но и перейти к действию по внедрению стратегии развития человеческих ресурсов. Следовательно в научной статье рассмотрены основы формирования инновационного типа личности, инновационно-преобразовательной деятельности. Рассматриваются подходы развития и управления человеческими ресурсами в современных условиях. Дается характеристика современному процессу коучинга для развития потенциала человеческих ресурсов организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, потенциал, инновации, коуч, пандемия, кадры, квалификация.

This scientific article discusses the interaction of the individual and the organization in this period. Recent events in the world show us the importance of human development in the context of digitalization and globalization. The transition to online mode during the COVID-19 period showed us that the use of various digital technologies in everyday work slows down the work of the entire organization, since it directly depends on the qualifications and flexibility of personnel. The development of innovative technologies in the world makes companies not only think, but also move on to the action of implementing a human resource development strategy. Therefore, the scientific article discusses the basics of the formation of an innovative type of personality, innovative and transformative activities. Approaches of development and management of human

resources in modern conditions are considered. A characteristic is given to the modern coaching process for developing the potential of the organization's human resources.

Key words: human resources, potential, innovation, coach, pandemic, personnel, qualification.

Политика, бизнес, общество и другие сферы общественной жизни становятся все менее чувствительными к попыткам целенаправленного, сознательного регулирования. Военные столкновения, преступность, инфляция, конфликты на всех уровнях, разрушение производственной сферы, эпидемии и тому подобные кризисы свидетельствуют не только об усложнении жизни людей, о возрастании непредсказуемости событий, но и о бессилии современной сферы умственного труда воздействовать на стихии жизни.

Новые методы и другие средства решения проблем должны быть адекватными в сложившейся ситуации, должны быть направлены на «работу» в условиях высокой неопределенности, способствовать устранению отчуждения и дезинтеграции людей, а также уметь «работать» в очень динамичных условиях. Решение этих задач требует нового мышления, новых способов организации и управления деятельностью.

К числу современных способов организации и управления можно отнести такие методы, как системный и ситуационный анализ, компьютерное моделирование, методы организационного поведения и развития человеческих ресурсов и ряд других способов.

Инновационное направление стратегии развития производства становится основой сдвигов и развития современной экономики. Инновационный менеджмент стал центральным социально-экономическим процессом в промышленно развитых странах.

Развитие производственных факторов требуют новые подходы управления и организации как никогда, в основе которых лежат информационные, интеллектуальные и инновационные составляющие.

Инновационное развитие требует новые формы и методы управленческой деятельности. Тем самым способствует к появлению нового типа менеджмента, направленного на управление процессами обновления всех элементов производственных систем.

Если раннее индустриальное развитие происходило под лозунгом "свобода предпринимательства", то центральная идея постиндустриального общества трактуется как "свобода нововведений".

Основополагающим критерием экономического развития является понимание человеческих и интеллектуальных ресурсов с точки зрения их не преходящей ценности. С точки зрения значимости ресурсов для экономического роста сопряжение интеллектуального потенциала с требованиями опережающего научно-технического развития и с трудовой мотивацией, выступающей в качестве поведенческой установки в системе организационного поведения, становится основной целью организации.

Целенаправленная реализация творческого потенциала, творческих сил человека становится основой формирования инновационного типа личности, инновационно-преобразующей активности.

Развитие человеческого потенциала требует радикальной смены парадигмы управленческого мышления, гуманизации управления персоналом. Существующий стереотип социальной деятельности в компаниях в основном ограничивается защитными функциями и мерами, связанными с охраной труда и промышленной безопасностью. У организаций нет стратегии развития человеческих ресурсов, которая помогает поднять моральный дух, повысить мотивацию к работе и социальное разнообразие.

В целях развития социального разнообразия и тем самым развития человеческого потенциала организация должна изменить свои поведенческие модели в отечественной практике (формальная исполнительность, безынициативность, избегание рисков, нацеленность не на результат, а на окружающую среду, иллюзия возможности быстрого обогащения), что усложняет процесс управления человеческим потенциалом. При этом должно учитываться особое внимание сотрудников к осознанию необходимости перемен, новых концепций, новых предпосылок; создайте творческую среду, которая поможет людям мыслить нестандартно, новаторов идти на риск и терпеть неудачи и относиться к этому терпимо. Предлагаемый инновационный подход позволяет значительно повысить организационный потенциал и обеспечить экономический и социальный эффект.

Внешняя внутренняя среда организации в современных условиях способствуют к появлению новых видов организаций, требуют новые подходы в развитии человеческих ресурсов которые отвечают требованиям и ситуациям происходящих в современном мире.

Эти модели поддерживают идею партнерства, командную работу, вовлечение работников в процессе принятия управленческих решений, самонадзор, самореализацию, ориентированность сотрудников на удовлетворение потребности высшего порядка.

Возрастание степени неопределенности внешней среды, интернационализация и глобализация экономики, важность роли

деленности внешней среды, интернационализация и глобализация экономики, важность развития научно-технического потенциала и нововведений, требуют изменение роли человеческих ресурсов, тем самым изменяя парадигму управления [1, с. 140].

В центре процесса взаимодействия между личностью и организацией находятся психологические и экономические контракты. Они создают условия для психологического и экономического участия работника в совместной деятельности. Они отражают основные ожидания человека и организации. Человек ожидает интересная работа, достойная оплата, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, удовлетворение от работы, обучение и развитие, возможности для самореализации. Организация ожидает высоких результатов деятельности, реализации творческих способностей, ответственности, сотрудничества, целеустремленности.

Психологический контракт представляет собой желания двух сторон, с одной стороны желание сотрудника работать в данной организации, с другой стороны желания организации в найме данного сотрудника. Менеджер должен обеспечить, чтобы сотрудник и организация продолжали получать то, что они ожидают друг от друга, т.е. выполнение психологического контракта. В эквивалентном обмене в рамках психологического контракта мы можем говорить о балансе между затратами и вознаграждениями. В этом случае можно быть уверенным, что сотрудник хорошо выполняет свою работу и доволен отношениями с организацией [3, с. 120].

Не оправданное ожидание у персонала, могут сформировать отрицательное отношение к работе, снизить желание работать в данной организации, считая свою работу нежеланной.

Личность считается сложным явлением не только в научной среде, но и на практике. Менеджерам нужно уметь работать с каждым человеком, учитывая психологические и экономические контракты каждого для эффективного управления и влияния на них в трудовой деятельности. Теоретические знания менеджера в управлении сильно могут отличаться от практики. На основе следующих принципов можно выстроить современную систему управления:

- поддержание социального и физического здоровья;
- социального и духовного развития;
- гармоничного развития личности.

Для решения данных проблем в управлении существуют множество приемов и методов одним из них является коучинг.

В настоящее время термин «коучинг» широко используется во всех развитых странах мира. Крупные компании в мире применяют коучинг в сфере развития человеческих ресурсов. Технология коучинга

представляет собой развитие кадров, освоение новых навыков для достижения как личностных так и общих успехов в сфере бизнеса. Менеджеры компаний открывают новые должности тренера-коуча, для устойчивого развития компании и повышения конкурентоспособности в сфере своей деятельности. Коучинг помогает сотрудникам разобраться как в своих так и в корпоративных целях. Коучинг называют профессией XXI века [4, с. 146].

В настоящее время существуют следующие направления коучинга:

- личный коучинг
- профессиональный коучинг
- бизнес-коучинг
- корпоративный коучинг

Личностный коучинг является ключевым фактором в развитии кадров компании, он помогает сотрудникам:

- Правильно формулировать свои цели и находить оптимальные подходы их достижения
- Развивать в себе ответственность и самостоятельность
- Улучшать навыки коммуникабельности для эффективного социального взаимодействия
- Гибкости в принятии решении в трудных ситуациях
- К синергии своих целей с целями компании.

Бизнес-коучинг помогает компаниям эффективно решать следующие задачи:

- формирование сплоченного коллектива, рабочих и проектных команд;
- нематериальная мотивация кадров;
- выход на новые рынки;
- формирование конкурентных преимуществ;
- обучение персонала.

К наиболее очевидным вариантам применения коучинга в работе с персоналом, можно отнести: мотивацию персонала, делегирование полномочий, решение управленческих проблем, урегулирование взаимоотношений сотрудников, работа в группах, развитие персонала.

Существует мнение, что именно сотрудники которые выкладываются на все 100% в работе по своей воле, являются двигателем конкурентоспособности компании. Коучинг способствует компаниям в получении именно таких кадров. В настоящее время конкурентным преимуществом не могут быть: информационные технологии - они есть в каждой компании; знания персонала – сегодня почти каждый «хороший» менеджер, сотрудник имеет высшее образование. На эффективность работы организации влияет не то, что умеет и знает персонал, а то, что он хочет делать и как это делает [5, с. 29].

По большей части коучинг определяется как интерактивная модель, повышающая мотивацию и ответственность руководителей как за себя, так и за своих сотрудников.

Коуч – это человек, который активно взаимодействует с другими людьми индивидуально или в группе. Сегодня этот стиль руководства используют некоторые успешные компании на Западе. Ключом к этому стилю руководства является сосредоточение внимания на команде, создание видения эффективного взаимодействия и организации активного сотрудничества между отделами [6, с. 47].

Ожидается, что значительные результаты будут достигнуты, когда коучинг как метод управления станет стандартом взаимодействия сотрудников и менеджеров. Сотрудники будут мотивировать себя и повысят доверие к своим руководителям, что побудит их работать более эффективно, повысить удовлетворенность работой, повысить профессионализм. В результате отношение работника к работе меняется с объективной необходимости на хорошо выполненную работу, что способствует повышению самооценки сотрудников. Организации также выигрывают от внедрения коучинга. Повышение производительности труда сотрудников, больше времени у менеджеров для решения стратегических задач, улучшение взаимодействия с клиентами и, как следствие, положительный имидж компании на рынке.

Внедрение навыков коучинга в организации начинается с того, что высшее руководство осознает, что организация может работать более эффективно. Приглашенный коуч приезжает в организацию и оценивает вероятность того, что элемент коучинга станет частью организационной культуры. Это можно выяснить только после индивидуального коучинга с первым человеком в компании. Первый момент, на который обращают внимание коучи, - это организационная культура компании.

Коучинг в компании начинается с формирования группового сознания. Это помогает создать групповую мотивацию, которая тесно связана с индивидуальной мотивацией. Есть отношения, которые обогащают организационные отношения. Ставить новые цели и задачи и улучшать свои модели межличностного общения. Результаты коучинга также показывают приоритет демонстрационной части деятельности над исполнительской. Новое поведение можно интегрировать, разыгрывая ситуации на уровне деловых игр. Если деятельность новая или трудная, достаточно установить новый способ взаимодействия. Но важно, чтобы все знали, кто за что отвечает, чтобы создать систему без дублирования функций, соблюдать принципы единоначалия и выполнять ключевые характеристики хорошо организованной работы.

Менеджеры, перенимая опыт зарубежных компаний, внедряют новые методы и пути по развитию и возвращению собственных специалистов. Но всегда сталкиваются с трудностями в начальной стадии внедрения, так как не все менеджеры понимают с чего начинать, а сотрудники не всегда готовы к нововведениям в управлении.

Для решения этих проблем отдел управления человеческими ресурсами огромное внимание должна уделять процессу разработки специальных мероприятий, таких как:

- консультирование;
- наставничество;
- тренинг;
- коучинг;

Данные работы с сотрудниками способствуют:

- усилению сплоченности коллектива;
- качественному и самостоятельному выполнению сотрудником возложенных на него задач по занимаемой должности;
- мотивации сотрудников к повышению эффективности профессиональной деятельности.

Обучение и развитие сотрудников должна являться одним из главных программ компании. Что является основной составляющей профессионального и карьерного роста сотрудников компании. Стимулируя сотрудников таким образом компания повышает уровень производства. Компания должна позволять и поощрять своих сотрудников в прохождении как внутренних, так и внешних тренингов, курсов, форумов и конференции, связанные с повышением квалификации или же получения новых знаний сотрудником.

Тренинг – мероприятие, представляющее собой развитие у участников новых определенных навыков. Тренинги проводятся в различных форматах. Главная задача тренингов — это применение теории на практике, здесь участники могут применить полученные знания на практике, если возникают ошибки, то дается возможность составления возможных путей решения их. Тем самым тренинги помогают сотрудникам решать как свои так и проблемы в компании

Консультирование – данный процесс применяется для решения определенных проблем в компании. Если возникают сложности в определенных процессах, приглашаются консультанты, которые являются специалистами данной области, они помогают выявить ошибки и причины появления их. В итоге дают экспертную оценку данной проблеме, свои рекомендации по устранению. Как правило, консультантов

приглашает руководство в случае возникновения сложных проблем, которые специалисты компании не имеют возможности решить.

Наставничество – данный подход используется многими компаниями, это своего рода передача знаний и опыта сотрудников компании следующему поколению, а если быть точнее новым сотрудникам. Данный процесс помогает при адаптации новых сотрудников в компании. Наставничество предотвращает сбои в рабочем процессе.

Коучинг – это процесс, который позволяет раскрыть и развить потенциал сотрудников, путем поддержания целей каждого индивида и содействия в их достижении. Коучинг дает сотрудникам возможность добиться реальных результатов в своей карьере, тем самым повышая эффективность работы каждого индивида.

На примере зарубежных компаний, использующих элементы коучинга в качестве стиля корпоративной культуры, можно сделать вывод, что такой менеджмент более эффективен в бизнесе. Лишь некоторые компании стран СНГ могут проводить коучинг по следующим причинам:

- Если руководитель отдает приказы подчиненным и берет на себя ответственность, изменить существующую систему управления будет сложно.
- сотрудники не хотят нести ответственность за результаты своей работы.
- нехватка квалифицированных тренеров.

Литература:

1. Асанова А.А., Джылкычиева Ж.Т. «Менеджмент». - Бишкек, 2011. - 325 с.
2. Дауни М. Эффективный Коучинг. Хорошая книга. – Москва, 2007. - 288 с.
3. Лаврова О.В. «Любовь в эпоху постмодерна: Ad hoc коучинг о людях «До востребования». - Москва: Дело и сервис, 2010. - С. 448.
4. Голви Т. «Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте». - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 250 с.
5. Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. «Теория и практика работы с кадрами». - Москва, 2007. - 789.
6. Данилова М.А., Фролова Е.В. «Коучинг: истоки, подходы, перспективы». - Санкт-Петербург, 2007. - 120 с.
7. Кулуева Ч.Р., Суранчиев Б.Т. Проблемы и перспективы молодежных трудовых ресурсов регионов Кыргызстана. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2020. №. 4. С. 165-171.
8. Жалибаев Ж., Дуйшонбиева Э.К. Управление человеческими ресурсами в условиях рынка. Известия ВУЗов Кыргызстана. 2017. №. 3. С. 94-97