

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

© Чульчаева С.А.*

Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова,
г. Элиста

В статье подчеркивается, что управление человеческими ресурсами – это принципиально новая технология кадрового менеджмента. Рассматриваются новые подходы в управлении человеческими ресурсами, которые повышают эффективность системы качества в целом. Разграничиваются понятия и назначения управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, подход, персонал, предприятие, функция.

Проблема управления человеческими ресурсами актуальна для любой организации, особенно на современном этапе, когда в повышении эффективности производства все большее значение играет фактор «человеческий ресурс», обеспечивающий ее конкурентоспособность. Руководители многих российских предприятий сосредоточивают внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как усовершенствование такой значимой составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, не перестает быть слабым звеном в общей системе управления.

Управление человеческими ресурсами представляет собой конкретную функцию управления. В последний период эта функция приобретает все большую значимость, потому что эффективность организации, ее конкурентные преимущества зависят от эффективности использования ее главного ресурса – человека. В связи с этим повышаются требования к работнику, возрастает важность творческого отношения к труду, высокого уровня профессионализма.

Управление людьми – одна из наиболее значимых областей управления организацией. Люди являются ценным ресурсом любого предприятия. Они создают новые продукты, аккумулируют и применяют финансовые ресурсы, контролируют качество. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Их способности и инициатива бесконечны, в то время как другие ресурсы ограничены.

Ряд авторов употребляет понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управление человеческими ресурсами» концентрирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управление персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами (табл. 1).

* Студент 4 курса кафедры Экономики и управления на предприятиях.

Таблица 1

Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» [1]

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	– Планирование человеческих ресурсов – Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации – Планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации	Директору
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	– Подбор и расстановка кадров – Управление трудовой мотивацией – Разрешение конфликтов – Организация оценки персонала – Организация оплаты труда	Заместителю директора

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 обычной сменой понятий, а являлось расширением функций кадровых служб. Подход к персоналу как ресурсу означает:

- его персонализацию и индивидуальный подход ко всем работникам в пределах совмещения интересов фирмы и работника;
- такой переход признает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;
- 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.

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. Такой подход влечет за собой необходимость более полного использования знаний, навыков, способностей работников. Отсюда изменяются и акценты работы с персоналом, в частности делаются усилия по развитию и выявлению скрытых возможностей работника.

В общем тенденции управления человеческими ресурсами имеют тотальный характер и отражают поиски лидирующих предприятий в органи-

зации эффективных систем реализации творческого и производительного потенциала. Основным теоретическим тезисом новой концепции является признание экономической полезности и социальной значимости человеческих ресурсов, исследование и формирование которых имеет необходимость в инвестиционных вложениях аналогично иным видам экономических ресурсов. В этом заключается не терминологическое, а принципиальное различие концепции управления персоналом от концепции управления человеческими ресурсами.

Управление персоналом – подбор и расстановка работников, обучение прогрессивным приемам работы, обновление знаний, морально-психологическое воздействие, разрешение конфликтных ситуаций в коллективе с целью обеспечения сложной, эффективной работы.

На становление кадровой политики и управления персоналом оказывало и будет оказывать непрерывное развитие самого человека. И прежде всего индивидуальная необходимость в выражении своей деятельной сущности. Человеку важно итогами личного труда не только удовлетворить собственные потребности и потребности своих близких, но и проявить свою деятельную сущность. Необходимость учета данного обстоятельства явилась мощным социальным ресурсом повышения трудовой эффективности человека, которая стала возможной благодаря уже профессиональному отношению к нему при исследовании его поведения в трудовом процессе.

Поэтому важен не только экономический подход к человеку. Человек был и будет рассматриваться как ключевой экономический ресурс. Однако в большей степени его возможности могут быть реализованы, если мотивы и потребности пребывают в гармонии с его возможностями, профессиональными способностями.

Список литературы:

1. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru> (дата обращения: 26.01.16).