DOI: 10.17117/na.2016.01.01.084

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.01.084.pdf>

Поступила (Received): 23.01.2016

Гусев А.В. Изменение концепции управления человеческими ресурсами в современных условиях

Gusev A.V. The change in the concept of human resource management in modern conditions

В данной статье описаны изменения концепции управления человеческими ресурсами в современных условиях. Проанализирован опыт международных компаний в области управления персоналом и дана оценка набирающей темпы в настоящее время технологии управления человеческими ресурсами

Ключевые слова: подготовка кадров, управление персоналом, человеческие ресурсы

This article describes the changes in the concept of human resource management in modern conditions. The experience of international companies in the field of personnel management and the evaluation is gaining momentum in the current technology of human resource management

Key words: training, personnel management, human resources

Гусев Александр Викторович

Магистрант

Поволжский государственный университет
сервиса

г. Тольятти, ул. Гагарина, 4

Gusev Aleksandr Viktorovich

Undergraduate

Volga region state university service

Togliatti, Gagarin st., 4

Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Наличие денежных и материальных успехов еще отнюдь не гарантия, а только предпосылка преуспевания. Надежным же фундаментом его являются работники, специалисты предприятия. Эффективность их работы в значительной мере определяется тем, насколько цели каждого сотрудника адекватны целям предприятия. Поэтому предприятия так заинтересованы в привлечении наиболее способных сотрудников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства. Успешные зару-

бежные компании все чаще предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных структур создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии хозяйственных решений. Такой подход означает поворот менеджмента к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы. Значительные средства направляются на гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение инновационной и организаторской активности персонала, развитие способностей и профессионализма работников, формирование гуманизированной организационной культуры. В зарубежной экономике само выражение "кадры" сначала было заменено на "персонал", а в 70-х годах нашего столетия в употребление прочно вошел термин "человеческие ресурсы", который отражает экономическую целесообразность капиталовложений в человека, развитие его умения, навыков, способностей.

Становится преобладающей точкой зрения, что решающей предпосылкой конкурентоспособности является человеческий потенциал. В связи с этим в разнообразных формах происходит движение к созданию новой модели развития и использования человеческих ресурсов. К ее основным чертам относится ориентация на высококвалифицированную и инициативную рабочую силу, интегрированную в систему производства, непрерывность процесса обогащения знаний и повышения квалификации, гибкость организации труда, делегирование ответственности сверху вниз, партнерские отношения между участниками производства. Очень многое, если не все, зависит от уровня и качества управления. Современный менеджмент, в своем основном значении, выступает не столько в качестве науки и практики управления, организации управления компанией, процесса принятия и реализации управленческих решений, сколько искусством управления людьми.

Управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM – от англ. human resources management) представляет собой стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Цель HRM – обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. Управление человеческими ресурсами основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т.е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил, и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

В получивших широкую известность высказываниях руководителей таких монополистических гигантов, как "IBM", "ЗМ", "Toyota", "SONY", "VOLVO" и

"Siemens" (люди – "наиболее ценный ресурс фирмы", "главный источник производительности") звучит признание человека главной производительной силой общества. Этот клише воплотился в практическом усилении внимания менеджмента к активизации человеческого фактора, к использованию физического, психического и эмоционального потенциала работников, их исполнительских, творческих и организаторских способностей.

Важнейшими особенностями современного процесса совершенствования внутрифирменного управления являются [1]:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия в фирме;
- развитие механизмов планирования карьеры и "пожизненной занятости" для ключевых работников;
- широкое видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам в увязке со стратегическими установками фирмы;
- создание корпоративной культуры инновационного типа.

Практика современного менеджмента показывает неэффективность шаблонных решений сложных социально-экономических проблем. Действительный экономический рост связан с внедрением методов, обеспечивающих реализацию новых подходов в управлении человеческими ресурсами на основе интеграции интересов предпринимателей и персонала. Именно инновационные подходы к управлению людьми, способствующие росту производительности труда и реализации творческого потенциала персонала, определяют перспективу развития соответствующих методов управления [2].

Задачи специалистов по управлению персоналом сложны, многообразны и в большинстве случаев нуждаются в творческом подходе к их решению. Заслуживает внимание тот факт, что до 60-х годов нашего века функциональные задачи служб управления персоналом еще не имели предметной определенности. По словам Питера Друкера, работа в этой области являлась частично работой архивного клерка, частично работой по домоводству, частично работой социального служащего и частично работой по борьбе с "огнем" – "по успокоению профсоюзов"[3].

Кадровые службы многих российских компаний в настоящее время преобразуются в службы человеческих ресурсов. Управление и планирование ЧР на уровне фирм приобретает долговременный характер и становится одним из ведущих направлений стратегического управления корпорациями.

До последней четверти XX столетия в большинстве организаций практиковался технократический подход к руководству людьми. В его рамках условно можно выделить три периода [4]:

1. Ранний технократизм исходил из того, что человек – придаток машины. Поэтому в первую очередь рекомендовалось совершенствовать технику и поменьше внимания обращать на работников. Это имело следствием жесточайшую эксплуатацию физических и духовных способностей людей (рабочий день доходил до 16 и даже 18 часов в сутки; к труду привлекались дети с 4 – 5 лет;

предельно упрощались операции и происходила декавалификация прежде высококлассных мастеров),

2. Классический технократизм признавал человека в производстве равным по значению машине. Это давало возможность осуществлять рационализацию трудовых операций с учетом особенностей и возможностей организма (антропологических, биомеханических и пр.), принимать меры по улучшению условий труда. Однако здесь полностью игнорировалась личность.

3. Гуманистический технократизм предполагал уже обращение к человеку как таковому, но обезличенное (без учета индивидуальных особенностей и интересов каждого). Это порождало психические перегрузки, нежелание добросовестно выполнять свои обязанности, безответственность и в целом неэффективное использование возможностей работников.

В конце XX века все большую популярность стал завоевывать гуманистический подход к руководству. Он ориентировался уже не на абстрактного человека, а на уникальность, неповторимость каждой личности. В его рамках организация работы персонала и управление им все больше нацелено на создание возможности для людей трудиться с максимальной отдачей, получать удовлетворение от своей деятельности, отношений в коллективе, а главное – развивать и совершенствовать себя. Перечисленные подходы к руководству людьми получили конкретное воплощение в соответствующих его стилях. Под стилем руководства можно понимать совокупность конкретных способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных. Стилль руководства предопределяется особенностями организации и ее подразделений, существующим в них порядком ведения дел, позициями владельцев и высших менеджеров, преобладающей системой ценностей и типом культуры, случайными обстоятельствами. В руководстве подчиненными нет абсолютных истин, так как поведение людей не только рационально, но и иррационально. На него влияют как объективные условия, так и субъективные моменты. На практике успешное руководство – это функция трех переменных: руководителя, подчиненного и ситуации. Оно предполагает сочетание научных правил и процедур с искусством их применения.

Объективные потребности инновационного развития вызвали к жизни новую концепцию подготовки кадров. В ее основе – становление и развитие творческой личности. Расходы на подготовку кадров рассматриваются ныне не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания компании. Учебный процесс не ограничивается передачей учащимся необходимой суммы знаний и навыков по определенной профессии, а направлен на развитие у них способности и желания осваивать новые области знаний, овладевать новыми специальностями. Увеличение численности персонала, рост новых подразделений, наращивание объемов работ ведет к усложнению и качественной трансформации кадрового менеджмента. Стало невозможным его совмещение с другими обязанностями. Возникла необходимость разработки и внедрения технологий по каждому направлению работы с кадрами. Становится ясным, что ныне персонал превратился в мощный фактор развития

фирмы. Поэтому все больше внимания уделяется оценке, мотивации и обучению персонала. Ширится внутренняя специализация кадровой службы, закрепление отдельных функций за штатными сотрудниками. Растут требования к менеджерам по персоналу. Характерно стремление сохранить квалифицированных специалистов. На повестку дня становится формирование кадровой политики и оптимизация оргструктуры. Становится превалирующей точка зрения, что решающей предпосылкой конкурентоспособности является человеческий потенциал. Современный менеджмент, в своем основном значении, выступает не столько в качестве науки и практики управления, организации управления компанией, процесса принятия и реализации управленческих решений, сколько искусством управления людьми.

Тем не менее, сколь бы сомнительными с концептуальной точки зрения и амбивалентными в морально-психологическом плане не выглядели результаты практического применения технологии управления человеческими ресурсами, микрореволюция в кадровом менеджменте за последние годы набирает темпы во всех развитых странах.

Список используемых источников:

1. Банько Н.А., Карташов Б.А., Яшин Н.С. *Управление персоналом. Ч. I*. Волгоград, 2006. 95 с.
2. Маркова О.В. *Проблемы развития человеческого капитала в регионе: монография*. Тольятти, 2011. 188 с.
3. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. *Управление персоналом. М., 2007*. 560 с.
4. Кибанова А.Я. *Управление персоналом в организации. М., 2010*. 695 с.

© 2016, Гусев А.В.

Изменение концепции управления человеческими ресурсами в современных условиях

© 2016, Gusev A.V.

The change in the concept of human resource management in modern conditions