DOI: 10.17117/na.2016.04.01.139

<http://ucom.ru/doc/na.2016.04.01.139.pdf>

Поступила (Received): 04.04.2016

Маслов К.Ю. Управление человеческими ресурсами

Maslov K.Yu.
Human resource management

Управление человеческими ресурсами как функция организации и средство для достижения поставленных целей. Функциональные группы и специалисты участвующие в управлении человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как средство поддержки бизнеса

Ключевые слова: управление, человеческими, ресурсами, персоналом, управлять

Маслов Константин Юрьевич

Студент

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

г. Томск, проспект Ленина, 30

Management of human resources as a function of the organization and means for achieving these goals. Functional groups and experts involved in human resources management. Human Resource Management as a business support tool

Key words: management, human, resources, personnel, manage

Maslov Konstantin Yurievich

Student

National research Tomsk polytechnic university
Tomsk, Lenin ave., 30

Управление человеческими ресурсами является функцией организации, призванной увеличить производительность сотрудников для достижения стратегических целей работодателя. Управление человеческими ресурсами в первую очередь касается управления людьми в организациях, фокусируясь на политике и системах взаимоотношений. Департаменты и подразделения в организациях, отвечающие за персонал, как правило, проводят ряд мероприятий, в том числе выплаты сотрудникам заработной платы, набор сотрудников, обучения и развитие, аттестация и награждения.

Управление человеческими ресурсами также включает в себя производственные отношения, то есть, балансировку между организационной практикой и требованиями, вытекающих из коллективных переговоров и от правительственных законов.

Управление человеческими ресурсами является продуктом движения человеческих отношений в начале 20-го века. Это явление связано с тем, что исследователи начали документировать способы оценки стоимости бизнеса через стратегическое управления рабочей силой. Функция первоначального преобладания транзакций работы, таких как начисление заработной платы и льгот администрации, но из-за глобализации, консолидации компании, технологиче-

ских достижений и дальнейших исследований, управление человеческими ресурсами в 2015 фокусируется на стратегических инициативах, таких как слияния и поглощения, управление талантами, планирования преемственности, промышленные и трудовые отношения, и разнообразие.

В новых компаниях, подготовленные специалисты могут выполнять функции по управлению человеческими ресурсами. В крупных компаниях, существует функциональная группа, посвященная дисциплине работы с сотрудниками. Данная группа специализируется в различных задачах связанных с управлением человеческими ресурсами. Специалисты по управлению человеческими ресурсами и функциональное руководство, принимают участие в постановке стратегических целей бизнеса. Для подготовки практикующих по профессии: компании создают учреждения высшего образования, профессиональные ассоциации, и программы обучения, посвященные функциональным обязанностям. Академические и практические организации также стремятся заниматься и далее в сфере управления человеческими ресурсами, о чем свидетельствует несколько конкретных научных публикаций. В направлении по управлению человеческими ресурсами также проводится множество исследований, которые популярны в области управления промышленной/организационной психологией, публикуется большое количество научных статей, появляющихся в ряде популярных научных журналов.

В нынешней глобальной рабочей среде, большинство компаний сосредоточены на снижении текучести кадров и на сохранение талантов и знаний, которыми обладает их рабочая сила. Процесс найма новых рабочих не только влечет за собой высокие издержки, но также увеличивает риск отсутствия достаточных компетенций у новых рабочих, и их неспособность в полной мере заменить своих предшественников. Департамент управления человеческими ресурсами стремимся предложить преимущества, которые благоприятно повлияют на сотрудника, тем самым уменьшая риск потери корпоративных знаний.

Функции для бизнеса.

Дэйв Ульрих перечислил функции управления человеческими ресурсами как: выравнивание человеческих ресурсов и бизнес-стратегии, процессов реинжиниринга организации, слушая и отвечая на вопросы сотрудников, управляя трансформацией и изменениями.

В макро-уровне, управление человеческими ресурсами отвечает за контроль, организационное руководство и культуру. Управление человеческими ресурсами также обеспечивает соблюдение занятости и трудового законодательства, которые отличаются по географии, и часто курирует здравоохранение и безопасность. В условиях, когда сотрудники желают и юридически уполномочены проводить коллективный договор, как правило, управление человеческими ресурсами будет также служить в качестве основного связующего звена компании с представителями работника (как правило, трудовой союз). Следовательно, управление персоналом, как правило, через представителей, участвует в столкновениях с государственными органами (например, в соединенных штатах, министерство труда США и национального совета по трудовым отношениям) в целях дальнейшего формирования своих приоритетов.

Управление человеческими ресурсами необходимо рассмотреть более конкретно, они имеют четыре основные функции: кадры, обучение и развитие, мотивацию и техническое обслуживание. Кадры – это набор и отбор потенциальных работников, осуществляемые через интервью, приложения, сети и т. д., подготовка и развитие является следующим шагом в непрерывном процессе обучения и развития компетентных и адаптированных сотрудников. Мотивация является ключом к поддержанию сотрудников весьма продуктивным. Эта функция может включать в себя льготы для сотрудников, оценки результатов и вознаграждения. Последняя функция поддержания включает поддержание приверженности сотрудников и лояльности по отношению к организации.

Дисциплина может также участвовать в управлении мобильностью. Управление человеческими ресурсами, как правило, рассматривается в качестве поддержки для функций для бизнеса, помогая свести к минимуму затраты и уменьшить риски.

Карьера в сфере управления персоналом.

Существует полмиллиона практик по управлению человеческими ресурсами в соединенных штатах и еще миллионы по всему миру. Главный директор по человеческим ресурсам или директор по персоналу является самым высокопоставленным директором исполнительной власти в большинстве компаний и, как правило, подчиняется непосредственно главному исполнительному директору и работает с советом директоров напрямую.

Некоторые люди получили степени докторов наук в области человеческих ресурсов и смежных областях, таких, как психология труда и управления, становятся профессорами, которые преподают принципы управления персоналом в колледжах и университетах. Они наиболее часто встречаются в колледжах бизнеса в отделах кадров или управления.

Список используемых источников:

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Речь, 2003.
2. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 1999. 384 с.
3. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2009. 281 с.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 1998. 279 с.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом история становления. Нижний Новгород: НИМБ, 1999.
6. Управление персоналом: энциклопедия. М.: Инфра-М, 2010.