Также перед организацией событийного тура важно ознакомиться с планом мероприятия, местом его проведения, чтобы иметь возможность подробно рассказать о нем туристам, а также при возможности показать схемы трибун, рассадки зрителей.

Таким образом, при создании событийных туров, необходимо помнить, что главной целью этих туров считается посещение определённых событий, а программа событийного тура в свою очередь должна ярко освещать само событие.

1. Бабкин А.В. Специальные виды туризма. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.-363 с.
2. Власова Т.И., Алейников А.В. Событийный туризм - эффективный антикризисный инструмент привлечения туристских потоков в регион (на примере г. Санкт-Петербурга) // Вестник Национальной академии туризма. – 2015. №1(33). – С. 38-40.
3. Долженко, Г. П. Опыт разработки классификации современного российского туризма/ Г.П. Долженко. – 2008
4. Каурова А. Д. Организация сферы туризма: учебник / А. Д. Каурова. - СПб.: Издательский дом Герда, 2008. - 368 с.
5. Гастрономический фестиваль «О, да! Еда!». Электрон. дан. Режим доступа URL: <http://odaeda.me/>

Магрупов А.Ю.

Управление человеческими ресурсами: наука и практика

*Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Узбекистан, Ташкент)*

doi 10.18411/gq-31-07-2019-13

idsp sciencerussia-31-07-2019-13

Аннотация

Управление человеческими ресурсами в настоящее время осуществляется на всех уровнях: от структурных подразделений организации до государственных масштабов. Основные рекомендации в сфере управления человеческими ресурсами были разработаны Международной организацией труда. В любом государстве есть своя система органов управления, занимающихся вопросами социальной политики, управлением занятостью и трудовыми отношениями. В статье представлено формирование эффективной системы управления человеческими ресурсами. В настоящее время в науке и в практике управления человеческими ресурсами выделяют различные понятия для обозначения участия людей в трудовом процессе, такие как трудовые ресурсы, рабочая сила, кадры, трудовой потенциал, человеческие ресурсы. В силу того, что развитие теоретических и практических знаний об управлении людьми имеет эволюционный характер, то и система взглядов на методы и способы управления формировались по мере развития представлений общества о ценностях и потребностях людей.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, международная организация труда, условия труда, рабочие места, система управления, способы управления, рынок труда, человеческий потенциал.

Abstract

Human resources management is currently carried out at all levels: from structural units of the organization to government levels. The main recommendations in the field of human resource management were developed by the International Labor Organization. In any state has its own system of government bodies dealing with social policy, employment management and labor relations. The article presents the formation of an effective human resource management system. Currently, in science and in the practice of human resource management, various concepts are distinguished to denote the participation of people in the labor process, such as labor resources, labor force, personnel, labor potential, and human

resources. Due to the fact that the development of theoretical and practical knowledge about managing people is of an evolutionary nature, the system of views on methods and methods of management was formed as society's ideas about the values and needs of people developed.

Keywords: human resources, international labor organization, working conditions, jobs, management system, management methods, labor market, human potential.

Управление человеческими ресурсами в настоящее время осуществляется на всех уровнях: от структурных подразделений организации до государственных масштабов. Основные рекомендации в сфере управления человеческими ресурсами были разработаны Международной организацией труда. Основные положения МОТ направлены на создание взаимоотношений между различными сторонами трудового процесса, поддержание нормальных и безопасных условий труда на рабочих местах. В любом государстве есть своя система органов управления, занимающихся вопросами социальной политики, управлением занятостью и трудовыми отношениями. В Республике Узбекистан в настоящее время для решения подобных задач в составе Правительства функционирует Министерство занятости и трудовых отношений. В областях республики также существуют органы управления человеческими ресурсами, занимающиеся вопросами социальной политики, занятости населения, регулированием отношений работников и работодателей.

Для формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами необходимо детальное изучение исторических и современных представлений о труде. В настоящее время в науке и в практике управления человеческими ресурсами выделяют различные понятия для обозначения участия людей в трудовом процессе, такие как трудовые ресурсы, рабочая сила, кадры, трудовой потенциал, человеческие ресурсы.

Журавлев П.В. отождествляет понятия «рабочая сила», «кадры», «персонал» и «человеческие ресурсы» и определяет человеческие ресурсы в редакции «отношение к людям как к основному достоянию любой организации» (Odegov Y.G. и др., 2017).

Согласно Красноженовой Г.Ф., Симониной П.В. «человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для производства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека» (Красноженова Г.Ф. и др., 2008).

Главное богатство любого общества составляют люди, а конечным критерием экономического и социального прогресса выступают мера развития человека и удовлетворение его потребностей. Процессы динамического развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывает глубокое преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно-воспроизводственном процессе и новому образу жизни людей. Понятие «человеческий капитал» интенсивно используется мировой экономической наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснивший необходимость и высокую эффективность вложений в человека. (Абдурахманов К.Х. 2014).

Обобщенно понятие человеческие ресурсы можно представить как структурированную совокупность человеческого потенциала, его личностных качеств, рабочей силы и человеческого капитала. Еще А. Смит считал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал». Также важность управления с ориентацией на человека подчеркивал Р. Оуэн, утверждавший, то «его рабочие – «живые машины» - столь же важны для фабрики, как и «неживые машины», и также нуждаются в уходе» (Оуэн Р., 1975).

Управление человеческими ресурсами как интегральная функция призвано максимизировать эффективность работы персонала в обслуживании стратегических

целей работодателя. В первую очередь сосредотачивает внимание на управлении людьми в организациях, выделяя как доминирующую политику в системе управления человеческими ресурсами (Collings D. G. и др., 2009).

В организациях, как правило в департаментах и подразделениях, возлагают HRM на линейных менеджеров. HRM включает ряд мероприятий, в том числе выплаты сотрудникам за участие в проектах, обучение и развитие, дополнительную аттестацию и переаттестацию, за награды от общественных организаций (Raaijmakers J. и др., 2009).

В силу того, что развитие теоретических и практических знаний об управлении людьми имеет эволюционный характер, то и система взглядов на методы и способы управления формировались по мере развития представлений общества о ценностях и потребностях людей. Теории управления людьми как вида деятельности прошло в своем развитии несколько периодов (таблица 1).

Таблица 1.

Эволюция концепций управления человеческими ресурсами

Исторический период	Наименование концепции	Постулаты	Отличительная особенность управления
20-40-е гг.	Управление кадрами	Человек выступает в качестве носителя рабочей силы, господствует низко квалифицированный труд.	Наем и увольнение работников, выдача заработной платы.
50-70-е гг.	Управление персоналом	Ориентация, как на задачи производства, так и на человека, потребность в профессиональных знаниях и умениях.	Социально-психологическая помощь, повышение квалификации работников, их подготовка и переподготовка.
С 80-х гг.	Управление человеческими ресурсами	Человек выступает важнейшим ресурсом, как организации, так и общества в целом, преобладают интеллектуальные и культурные качества работника.	Система кадрового регулирования и стратегическое развитие человеческих ресурсов.

В этом эволюционном пути можно отметить смену трех концепций кадрового менеджмента, что вызвано экономическими, социальными и техническими изменениями в обществе. Истоки формирования концепции управления человеческими ресурсами находятся глубоко в человеческой истории. Проанализировав процесс развития общества можно рассмотреть наиболее значимые этапы развития подходов к управлению человеческими ресурсами. Концепция управления человеческими ресурсами, по мнению Журавлева П.В., представляет собой «результат прикладных и фундаментальных исследований, включая разработки в смежных областях знаний» (Журавлев П.В. и др., 2002).

С 20-х гг. XX века в разработке экономики труда участвовали многие ученые, совместными силами которых были достигнуты большие успехи в решении этих вопросов. Началось зарождение классической (административной) школы управления, что способствовало началу перехода к управлению человеческими ресурсами. Ярким их представителем является А. Файоль. В основе труда А. Файоля «Общее и промышленное управление» лежит положение о том, что в любом предприятии имеется два организма: материальный и социальный, т.е. совокупности труда, средства труда и предметы труда и отношения людей в процессе труда (Fayol H., 1917).

Эти отношения и были предметом исследования А. Файоля. Тем самым он старался обосновать необходимость и возможность создания особой науки управления людьми, как части общего учения об управлении предприятием. Им также впервые была предложена классификация персонала промышленного предприятия и с помощью специальных «установок» попытался выразить требования для каждой классификационной группы (Fayol H., 1917).

Большую роль в развитие теории человеческих ресурсов внес М. Вебер, выделивший важные принципы управления персоналом государственных предприятий (Вебер М., 2003):

- четкое определение должностных обязанностей;
- соблюдение уровней должностных взаимоотношений;
- беспрекословное соблюдение правил управленческой деятельности;
- отбор кандидатов в соответствие с требуемыми профессиональными знаниями;
- повышение производительности труда за счет обезличенности исполнения обязанностей;
- оценка компетенции работников с помощью аттестации.

Как пример научного подхода к исследованию управление человеческими ресурсами можно рассматривать работу «Исследования доверия служащего: эпистемологические основания и парадигматические границы» (Siebert S. и др., 2016). В ней рассматриваются гносеологические корни и парадигматические границы исследований доверия сотрудников, растущего в области управления человеческими ресурсами. Используя понятие парадигматических отношений как отношений разных качеств (Цветков В. Я., 2016) в работе осуществлена идентификация понятия «целевой сотрудник» организации с целью изучить его сильные и слабые стороны. Обзор литературы в работе (Siebert S. и др., 2016) о доверии сотрудников показал, что большинство статей по этой тематике написаны с психологической точки зрения. Они характеризуются позитивистской методологией, теорией дисперсии и количественной теорией сбора данных.

Рассматривая антецедентные теоретические разработки в области управления человеческими ресурсами, можно отметить, что исследования человеческих ресурсов эволюционировали из идей Роберта Оуэна и Чарльза Бэббиджа во время промышленной революции. Они выявили, что люди играют решающую роль в успехе организации. Они выразили мнение, что хорошее самочувствие сотрудников привело к совершенной работе. «Без здоровых рабочих организация не сможет выжить» (Griffin R., 2007).

Также не менее важный вклад для развития концепции управления человеческими ресурсами внес Д. Мак-Грегор, автор теории «Х» и «Y». В соответствие с теорией «Х» каждый человек нуждается к принуждению, в противном случае работник всегда будет стремиться к уклонению от обязанностей. Методы управления, основанные на этой теории имеют экстенсивный путь, что связано с большими затратами по борьбе с меняющимися экономическими условиями (Шелдрейк Д., 2005).

Поведенческий подход стал очень популярным в 60-е гг. в области управления персоналом. Идеи представителей этого подхода основывались, прежде всего, на межличностных отношениях, что способствовало помочь работникам осознать свой потенциал. (Made in America, 1974) Впоследствии теорию «Y» в 1981 г. В. Оучи развил в теорию «Z» на основе японской модели управления. В отличие от теории «Y», она рассматривает и философские подходы к управлению, а партисипативность - основа роста производительности труда (Theory Z., 1981).

В настоящее время получила широкое распространение школа «системной эмпирики». Ярким примером работы данной школы является системная модель «7-С». Организация управления в данной модели основывается на базе семи взаимосвязанных частей, имеющих высокую зависимость от изменения каждой составляющей: стратегии, структуры, системы, штата, стиля, квалификации, разделения ценностей. Основной задачей современной концепции управления человеческими ресурсами является целесообразность экономических вложений в персонал на его обучение, повышение квалификации, выявление его потенциала и раскрытие способностей.

Управление человеческими ресурсами, как научное направление, сформировалось как сочетание менеджмента, социологии, психологии, экономики, трудового права и многих других наук. По мнению Грехем Х.Т., Беннетт Р. «управление человеческими ресурсами представляется собой человеческий аспект управления предприятием и отношением работников со своими компаниями» (Грэхем Х.Т. и др., 2003).

Армстронг М. определяет управление человеческими ресурсами «как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия» (Армстронг М., 2004).

Можно выделить основные стратегические функции управления человеческими ресурсами: сбалансированное управление человеческими ресурсами и стратегии бизнеса предприятия; реинжиниринг процессов организации; информационное взаимодействие с сотрудниками организации, управление изменениями (Ulrich D., 1996). На макроуровне управление человеческими ресурсами отвечает за контроль организационного руководства и культуры управления. Управление человеческими ресурсами обеспечивает соблюдение занятости и трудового законодательства, которые могут отличаться по пространственному признаку. В функции управления человеческими ресурсами входит надзор за охраной здоровья и безопасностью. В тех случаях, когда работники желают и юридически разрешено заключать коллективный договор, HR, как правило, также служат в качестве основного связующего звена компании с представителями профсоюзов. Это выходит за рамки стандартного кадрового обеспечения.

Обобщенно управление человеческими ресурсами можно представить как стратегическое и оперативное управление, направленное на повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации.

Основными принципами управления человеческими ресурсами являются:

- человек-главный фактор эффективности организации и ее конкурентоспособности;
- целесообразность вложений в человеческие ресурсы;
- повышение качества трудовой жизни;
- систематическое повышение квалификации и обучение персонала;
- стратегический подход к управлению человеческими ресурсами;
- ориентация на технику групповой работы;
- высокий профессионализм управленческих кадров.

Таким образом, в современных условиях систематизация теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами необходима для наиболее эффективного и рационального их использования. Историческое развитие концепции управления кадровой составляющей подтверждает необходимость профессионального и социального развития человеческих ресурсов для эффективного функционирования предприятия.

На современном этапе рыночных реформ, характеризующемся либерализацией экономики, в Республике Узбекистан особое внимание уделяется совершенствованию системы государственного управления, в том числе управлению человеческими ресурсами. Реформы в этой сфере должны происходить с учётом менталитета узбекского народа, для которого характерны трудолюбие, обострённое чувство социальной справедливости, высокая духовность и др. Во многом эти черты сформировались под многовековым воздействием практики повседневной жизни.

Вместе с тем, углубленное и всестороннее изучение достижений зарубежных стран при одновременном учёте опыта предшествующих поколений открывают возможность лучше познать потенциал народа Республики Узбекистана и сформировать эффективную модель управления человеческими ресурсами.

Однако успешно решить эту проблему за короткий период невозможно, поскольку это сложный процесс, который требует определенного времени, основательной вариантной проработки, начиная с его начальной стадии и заканчивая достижением конечного результата. Вместе с тем, нельзя не учитывать, что человеческий фактор как фактор производства нельзя приравнять к другим, ведь речь идет о человеке, которыми нельзя манипулировать, как неодушевленными предметами. Методы управления людскими ресурсами столь разнообразны и не могут быть переданы из одной страны в другую так же легко, как методы производства или информационные системы.

Вместе с тем, следует заметить, что сама система управления человеческими ресурсами в Республике Узбекистане уже сейчас имеет некоторые собственные характерные особенности. Можно сказать, что она впитала в себя положительные черты как японской и американской, так и европейской школ, при этом учитывая особенности национального менталитета. Таким образом, можно ещё раз подчеркнуть, что Узбекистан, используя известный международный опыт построения систем управления человеческими ресурсами, уже в достаточной мере продвинулся вперёд по пути реализации собственной национальной модели управления в этой сфере.

В Узбекистане реализуются меры в рамках выполнения соответствующих конвенций Международной организации труда, ратифицированных республикой, и информационно-разъяснительной работе среди населения о принципах международных и национальных стандартов труда.

Международные эксперты отмечают важность пропаганды положительного опыта взаимодействия Узбекистана в рамках трипартизма, где благодаря эффективному сотрудничеству правительства, профсоюзов и организации работодателей удается достигать существенных результатов в рамках социально-трудовых отношений.

В Узбекистане формирование и активное развитие рынка труда привело к появлению у значительной части работников и специалистов потребностей в более высоком уровне образования, в смене специальностей или повышении квалификации. К числу особых задач реформ относилась и проблема создания критической массы профессиональных кадров, понимающих механизмы рыночных отношений и осознающих реальность перехода к рынку. Таким образом, переход к рынку потребовал обновления и реализации потенциала человеческих ресурсов.

Нельзя также не отметить и то, что важнейшая задача рыночных реформ — повышение эффективности экономики, а главный способ ее решения — рост заинтересованности работника в результатах своего труда. Практика показала, что без включения рыночных механизмов достижение поставленной цели невозможно. Формирование комплекса рыночных отношений в сфере труда связано с изменением приоритетов государственной политики, в частности, признания государством за работником права собственности на свою рабочую силу.

В целом же, учитывая, что современная рыночная экономика выдвигает все новые и новые требования к состоянию развития человеческого потенциала, а создание условий для этого должно способствовать дальнейшему развитию Узбекистана и его экономического потенциала.

Таким образом, управление человеческими ресурсами в Узбекистане должно быть нацелено на развитие человеческого капитала, т. е. повышение уровня образования, нравственной культуры населения, профессионального и творческого потенциала, обеспечение достойных условий жизни и укрепление здоровья, что является важнейшими условиями достижения высокого уровня социально-экономического развития любой страны. Сама же теория «человеческих ресурсов» может найти свое применение в Узбекистане с учётом национальных особенностей и традиций, присущих узбекскому народу.

В условиях инновационного развития экономики страны и кардинального обновления экономики целесообразно реализовать следующие меры по повышению эффективности управления человеческими ресурсами:

- модернизация рынка труда для более эффективного использования постоянно увеличивающихся человеческих ресурсов;
- совершенствование рынка труда в стране на основе рыночных принципов, уделению особого внимания переходу к политике эффективной занятости и созданию новых рабочих мест для высококвалифицированных кадров;
- создание интеграции труда между местными исполнительными органами, государственными и хозяйственными органами управления, учебными заведениями, органами самоуправления граждан и широкой общественностью;
- подготовка и повышение квалификации кадров на предприятиях и в организациях, совершенствование финансовых и моральных методов стимулирования трудовых ресурсов на основе рыночных принципов и т. д.

1. Abdurakhmanov K., Zokirova N. (2014) Human development. Textbook. Bremerhaven-2014. P.423
2. Армстронг М. (2004) Практика управления человеческими ресурсами. 8 -е издание /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордovina. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
3. Вебер М. (2003) Политические работы, 1895—1919 = Gesammelte Politische Schriften, 1895—1919 / Пер. с нем. Б. М. Скуратова; послесл. Т. А. Дмитриевой. — М.: Праксис, 2003.
4. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. (2003) Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. — М.: ЮН ИТИ -ДАНА, 2003. - 598 с.
5. Griffin R. (2007) Principles of Management, 2007. <http://www.goodreads.com/book/show/7453686-principles-of-management>.
6. Ehrenberg R.G., Ronald G. (2012) Modern labor economics: theory and public policy / Eleventh ed. Prentice Hall. 2012. 650 p.
7. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. (2008) Управление трудовыми ресурсами: Учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 159 с
8. Odegov Y.G., Gliakhmedov R.A., Abdurakhmanov K.H. (2017) Human resource marketing. Monograph. Universitas-Gyor Nonoprofit Kft. 2017. – p.262.
9. Paauwe J., Boon C. (2009) Strategic HRM: A critical review // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 38–54
10. Collings D. G., Wood G. (2009) Human resource management: A critical approach // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 1–16.
11. Siebert S., Martin G., Bozic B. (2016) Research into employee trust: epistemological foundations and paradigmatic boundaries // Human Resource Management Journal. 2016. Vol. 26. Iss. 3. P. 269– 284.