

ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 338.1

ТОКТОСУНОВА А.Т.

преподаватель КЭФ ИИМОП КНУ

Аннотация: В данной научной статье рассматривается процесс становления концепции управления человеческими ресурсами. Отражена не только периодичность возникновения концепций управления, но и их ценностная составляющая, тип взаимодействия внутри системы, который продиктован соответствующим уровнем развития общественного производства.

Современный этап развития Кыргызстана, как и многих стран мира характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике – организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.

Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

Управление человеческими ресурсами представляет собой сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов¹.

В связи с развитием производства, с развитием товарно-денежных, международных, финансовых отношений, а соответственно с расширением и усложнением системы управления человеческими ресурсами в Кыргызстане возникает необходимость совершенствования системы подготовки человеческих ресурсов, создания условий проявления профессионализма.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения работника:²

1. наем, отбор, и прием персонала;
2. деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе;
3. профориентация и трудовая адаптация;
4. мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и его использования;
5. организация труда и соблюдение этики деловых отношений;
6. управление конфликтами и стрессами;
7. обеспечение безопасности персонала;
7. высвобождение персонала.

Управление человеческими ресурсами в современных организациях осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий (функций управления), которые взаимосвязаны между собой и образуют структуру кадровой службы как самостоятельного функционального подразделения предприятия. Система управления персоналом в общем виде показана на рис.

¹Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006, - 180с.

²Мелихов Ю.Е., Малув П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2007. – С.121



Рисунок 1. Система управления персоналом³

Под концепцией управления мы понимаем систему теоретических и методологических взглядов на сущность, содержание, цели, задачи, принципы и методы управления, а также организационно-практические подходы к формированию механизмов ее реализации на современных предприятиях.

Существуют теории, формализующие этапы экономического развития общества: это формационный подход, основанный К. Марксом, и теория постиндустриального общества Д. Белла.

По мнению Т.С. Зубаревой⁴, подходы обладают следующими общими чертами: 1) теория постиндустриального общества воспроизводит все основные элементы марксовской схемы общественного развития, в частности его триадичную структуру. При формационном подходе выделяют три основные общественно-экономические формации: феодализм, капитализм, коммунизм. В теории постиндустриального общества – доиндустриальное, индустриальное и постиндустриальное;

2) последователи теории постиндустриального общества, как и теоретики формационного подхода, признают преемственность этих обществ;

3) последователи теории постиндустриального общества, как и формационного подхода, отмечают многовариантность развития общества. Уже к концу 70-х гг. XX в. они признали, что пути перехода к постиндустриальному обществу могут быть различными у каждого из народов.

Различия теорий наблюдаются в методологии. Согласно традиционной схеме общественного развития главным в ней являются способ производства и характер отношений собственности. Все остальные отношения имеют второстепенное значение. Теория постиндустриального общества наряду с этими отношениями учитывает культурные, религиозные, социальные, политические и др.

³Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2007. – С.12

⁴Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, и др.; Под.ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007.- 327 с.

В период индустриальной общественно-экономической формации сложились две концепции, отражающие роль человека в организации: первая – концепция использования трудовых ресурсов (конец XIX в. – 60-е гг. XX в.), согласно которой «вместо человека в производстве рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой»; вторая – концепция управления персоналом (30-е гг. XX в.), в основу которой была положена «теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции)».

С позиции типов взаимосвязей, сопровождающих совместную деятельность, как принципов деятельностного подхода (множество субъектобъектных и субъект-субъектных отношений) в работах основоположников первой концепции – использование трудовых ресурсов – отражена доминирующая позиция субъект-объектных отношений: люди рассматриваются исключительно как объект производственной сферы наравне с материальными факторами производства. В такой парадигме «причиной активности» (субъектом) выступает руководитель, менеджер, а «предметом, на который направлена активность» (объектом) – работник как один из средств производства, «совокупность действий и операций».

Положения второй концепции – управление персоналом – расширяют представление о производственных отношениях и свидетельствуют о смещении центра внимания ученых и практиков управления в сторону межличностных отношений, сопровождающих совместную деятельность и исследование субъект-субъектных отношений. Общеизвестным становится утверждение о том, что деятельность протекает не только по линии субъектобъект, но и по линии субъект – субъект, «взаимоотношения индивидов в процессе труда». Человек рассматривается в контексте его положения в организации, взаимоотношений внутри коллектива. Иерархия и бюрократия – механизмы, определяющие взаимоотношения между людьми.

В рамках постиндустриальной экономической системы сложились следующие концепции управления:

первая – управление человеческими ресурсами – «человек стал рассматриваться не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника)»;

вторая – управление человеком, в соответствии с которой «...человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как «ресурс». Исходя из желаний и способностей человека должны строиться стратегия и структура организации».

В течение XX в. значимость квалификационной составляющей персонала постепенно возрастала. Во-первых, увеличившиеся размеры капитала требовали профессионального подхода к управлению, поэтому во избежание его потерь возникла необходимость в отборе лучших специалистов. Во-вторых, для повышения производительности уже не хватало исключительно физических способностей людей, потребовалось задействовать интеллектуальные возможности личности.

Итак, взгляды на управление совместной деятельностью развивались по мере развития общественных отношений, изменения бизнеса, совершенствования технологий производства, средств связи и обработки информации. Изменившаяся практика управления потребовала изменения и учений об управлении.

В мировой практике наиболее оптимально наиболее оптимальной представляется европейская система управления человеческими ресурсами, поскольку она: – не столь авторитарна и индивидуализирована, как американская. В Европе наблюдается стремление к балансу интересов работников, работодателей и государства, что, в свою очередь, обеспечивает свободу самореализации и социальные гарантии для большинства

населения; – не отличается коллективистскими ценностями, как японская, – индивидуализм необходим для развития научных, технологических и хозяйственных достижений, адекватных потребностям наступившего столетия. Во многом благодаря индивидуализму Европа стала лидером всемирного развития. Промышленный переворот произошел в Западной Европе – в Англии на век раньше, чем в Японии и России, в которых представлял собой процесс заимствования достижений Запада.

Для Кыргызской Республики управление человеческими ресурсами и на микро и на макро уровнях является первостепенной задачей в росте и развитии экономики. Наиболее актуальной проблемой в этой сфере считается менталитет, который складывается в основном из родственно-племенных отношений и связей. А это в свою очередь влечет за собой торможение развития и процветания в любом секторе экономики, так как данный подход отрицает всякую объективность при управлении персоналом. Таким образом, на мой взгляд, в нашей стране для действительно эффективного управления человеком не готовы ни общественное сознание ни сама система управления. Для их преодоления необходима ориентация: 1) на отказ от родственно-племенных связей в деловых и рабочих отношениях; 2) нетрадиционные формы организации и стимулирования труда, способствующие выявлению и реализации способностей работников; 3) переориентацию с доминирующих коллективистских ценностей на индивидуалистические; 4) развитие систем управления информационными ресурсами, формирование системы управления человеческими ресурсами.

Список использованной литературы:

1. Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006, - 180с.
2. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2007. – С.121
3. Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2007. – С.12
4. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенская, Л.М. Гохберг, и др.; Под.ред. С.Д. Ильенской. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007.- 327 с.