

**Зайнилова Наргиза Керимакуновна**  
“Кыргызстан Эл Аралык Университети”  
ОИӨК, ага окутуучу,  
КР ИА Дж.Алышбаев атындагы  
Экономика институтунун аспиранты  
zainilova@mail.ru

**Зайнилова Наргиза Керимакуновна**  
УНПК “МУК”, ст.преподаватель  
аспирант Института экономики  
им. Дж.Алышбаева НАН КР  
**Zainilova Nargiza Kerimakunovna**  
ERPC “IUK” senior teacher  
Institute of Economics named after  
ac.J.Alishbaev of the NAS KR  
graduate student

## АДАМ РЕСУРСТАРЫ: РОЛУ ЖАНА МААНИСИ

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ: РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ

## HUMAN RESOURCES: THE ROLE AND IMPORTANCE OF

---

**Аннотациясы:** Макалада адам ресурстарын бир адамдын, коомдун жана экономиканын өнүктүрүүнүн маанилүү себеби катары каралат. Адам ресурстарын башкаруу процесси, болжолдоо менен келечектеги уюмдун адам ресурстары менен керектөөлөрүн жана аныктамаларын, бул талаптарды аткарууга кадрдык ресурстар пайдаланылышы мүмкүн, жана ал негизги экономикалык концепциясынын суроо-талаптын жана сунуштун контекстинде, уюмдардын кадрдык потенциалында колдонулат.

**Негизги сөздөр:** адам ресурстары, эмгек ресурстары, башкаруу.

**Аннотация:** В статье рассматривается значение человеческих ресурсов, как важный фактор развития человека, общества и экономики. Управление человеческими ресурсами процесс прогнозирования будущих потребностей организации в человеческих ресурсах и определения того, как существующие кадровые ресурсы организации могут быть использованы для выполнения этих требований, он фокусируется на основной экономической концепции спроса и предложения в контексте кадрового потенциала организации.

**Ключевые слова:** еловеческие ресурсы, трудовые ресурсы, управление.

**Abstract:** The article considers the importance of human resources as an important factor in the development of a person, society and economy. Human resource management is the process of predicting an organization's future human resource needs and determining how an organization's existing human resources can be used to meet these requirements, it focuses on the basic economic concept of supply and demand in the context of an organization's human resource capacity.

**Key words:** human resources, human resources, management.

---

Человеческие ресурсы это самый главный фактор развития экономики. Кто такой человек?

Человек – это живое существо, который владеет умом и разумом, создавая вокруг себя все блага.

Человек своим трудом может достигнуть больших высот. Улучшить благосостояние как самого себя, так и окружающих. Поэтому в экономике человеческие ресурсы, имеют важное значение.

Человеческие ресурсы – это люди, занимающиеся определенной работой для получения

моральной и материальной выгоды. Человек, создавая материальные блага, не только удовлетворяет свои потребности, но и потребности общества.

Человеческие ресурсы принято рассматривать на рынке труда, как трудовые ресурсы. Рынок труда один из показателей макроэкономического развития государства, в котором приходят в равновесие работодатель и рабочие силы. Особенность рынка труда заключается в спросе и предложении «труда», как объекта купли и продажи. [6]

Трудовые ресурсы – совокупность возможностей персонала для реализации целей в фактические результаты. Представляют собой профессиональный и квалификационный состав персонала, необходимого для достижения эффективного результата, путем производительного труда (решений, действий).

По данным НСК республики за последние годы трудовые ресурсы увеличились (табл.1)

По республике численность трудовых ресурсов увеличилось, трудоспособное население в трудоспособном возрасте тоже, связано с увеличением демографических проблем по стране. По последним данным НСК численность населения составляет 6 млн 456,5 тыс. человек. [5]

А также есть понятия как «Управление человеческими ресурсами», «Отношения с сотрудниками», «Управление персоналом». В последнее время также употребляется слово HRM, то есть менеджер по управлению человеческими ресурсами. HRM – это английская аббревиатура. В современных организациях практика управления человеческими ресурсами предоставляет широкий обзор.

В области управления человеческими ресурсами есть гораздо больше, и, несмотря на популярные описания того же, «искусство и наука» HRM действительно сложны. Более ближе термин «искусство и наука», поскольку HRM – это одновременно искусство управления людьми с использованием творческих и инновационных подходов; это также наука, потому что требуется точность и строгое применение теории.

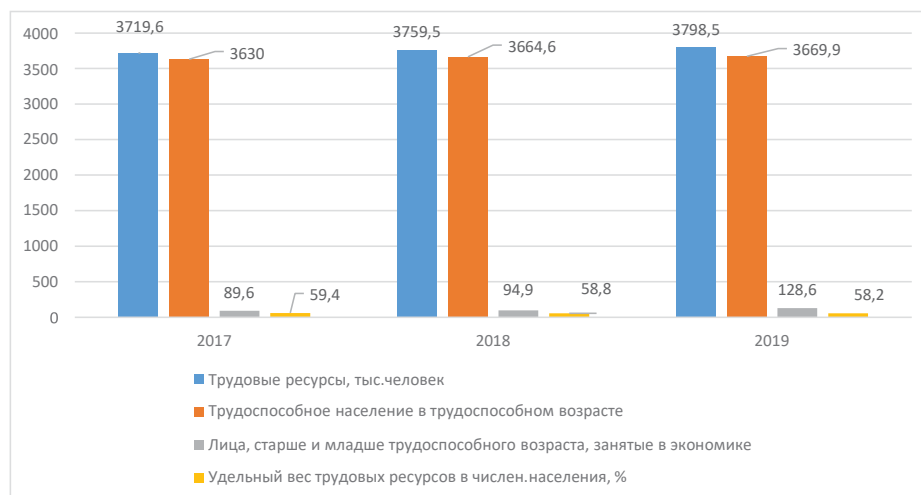
Процесс определения HRM приводит нас к двум различным определениям. Первое определение HRM – это процесс структурированного и тщательного управления людьми в организациях. Это охватывает такие области, как укомплектование персоналом (наем людей), удержание людей, установление и управление заработной платой и льготами, управление производительностью, управление изменениями и уход из компании для завершения деятельности. Это традиционное определение HRM, которое заставляет некоторых экспертов определять его как современную версию функции управления персоналом, которая использовалась ранее. [8]

Второе определение HRM охватывает управление людьми в организациях с макроэкономической точки зрения, то есть управление людьми в форме коллективных отношений между руководством и сотрудниками. Этот подход фокусируется на целях и результатах функции HRM. Это означает, что HR-функция в современных организациях связана с представлениями о возможностях людей, их развитием и сосредоточением внимания на том, чтобы «трудовые отношения» приносили удовлетворение как для руководства, так и для сотрудников.

Управление персоналом в основном сосредоточено на «рабочей силе», тогда как управление человеческими ресурсами сосредоточено на «ресурсах». Ключевое отличие HRM в последнее время заключается в достижении целей управления по предоставлению и размещению людей и большему вниманию к планированию, мониторингу и контролю.

Для процветания в хаотической и беспокойной деловой среде компаниям необходимо постоянно вводить новшества и быть «впереди всех» с точки зрения деловой практики и стратегий. Именно из-за этой мотивации быть лидером HRM становится ценным инструментом для менеджмента, обеспечивающим успех.

Одним из факторов, побуждающих организации уделять большое внимание своим сотрудникам, является характер фирм в текущей деловой среде. Учитывая тот факт, что наблюдается устойчивое движение к экономике, основанной на услугах, для фирм, занятых в секторе услуг, становится важным поддерживать мотивацию и продуктивность своих сотрудников. Даже в



**Рис. 1 – Трудовые ресурсы**

производственном и традиционном секторах необходимость оставаться конкурентоспособными означает, что фирмы в этих секторах применяют стратегии, которые позволяют эффективно использовать их ресурсы. Этот изменившийся бизнес-ландшафт возник в результате смены парадигмы в том, как предприятия и фирмы рассматривают своих сотрудников как нечто большее, чем просто ресурсы, и вместо этого применяют подход «прежде всего люди». [8]

Существует необходимость согласовать цели организации с целями кадровой стратегии, чтобы обеспечить согласование кадровой политики с целями управления. Это означает, что отдел кадров больше не может рассматриваться как придаток фирмы, а является жизненно важным органом в обеспечении успеха организации.

Цели стратегического управления – дать организации ощущение направления и цели. Дни, когда HR-менеджер занимался административными обязанностями, прошли, и текущая практика управления персоналом во многих отраслях стала восприниматься так же серьезно, как, скажем, маркетинговые и производственные функции.

Важность управления человеческими ресурсами для успеха организации предполагает практику управления человеческими ресурсами следует рассматривать через призму общих стратегических целей организации, а не обособленный оттенок, основанный на единичном или микро-подходе. Идея здесь состоит в том, чтобы принять целостный взгляд на управление человеческими ресурсами, который гарантирует, что не существует разрозненных стратегий, а политика управления человеческими ресурсами полностью связана с целями организации. Например, если потребности в обучении сотрудников просто удовлетворяются поверхностным обучением по темам omnibus, фирма может проиграть не только из-за времени, которое сотрудники тратят на обучение, но и из-за потери направления. Следовательно, организация, которая серьезно относится к своей политике в области управления человеческими ресурсами, гарантирует, что обучение основано на целенаправленных и актуальных методах.

А также следует отметить, что практика управления человеческими ресурсами должна быть интегрирована в общую стратегию для обеспечения эффективного использования людей и обеспечения более высокой отдачи для организаций с точки зрения отдачи от инвестиций на каждую потраченную на них денежную единицу. Если практика управления человеческими ресурсами не построена таким образом, фирмы проигрывают от неполного использования людей. А это не сулит ничего хорошего для успеха организации.

Каждая организация работает над реализацией одного видения. То же самое достигается путем формулирования определенных стратегий и их выполнения, что и делает отдел кадров.

В основе формулирования этой стратегии лежат различные процессы, и эффективность первых заключается в тщательной разработке этих процессов.

Ниже приведены различные процессы управления персоналом:

1. Планирование человеческих ресурсов (набор, отбор, прием на работу, обучение, вводный курс, ориентация, оценка, продвижение по службе и увольнения).
2. Управление вознаграждениями и льготами сотрудников
3. Управление производительностью.
4. Отношения с трудовым коллективом.

Эффективное проектирование этих процессов отдельно от других вещей зависит от степени соответствия каждого из них. Это означает, что каждый процесс подчиняется другому. Вы начинаете с планирования человеческих ресурсов, и на каждом этапе происходит постоянное добавление стоимости.

Планирование человеческих ресурсов: Обычно рассматривается планирование человеческих ресурсов как процесс прогнозирования людей. Это также включает процессы оценки, продвижения по службе и увольнения.

1. Набор: он направлен на привлечение соискателей, соответствующих определенным критериям работы.
2. Выбор: следующий уровень фильтрации. Нацелен на составление короткого списка кандидатов, наиболее подходящих по квалификации, опыту и потенциалу для определенной должности.
3. Наем: выбор последнего кандидата, который получит работу.
4. Обучение и развитие: те процессы, которые работают с сотрудником на борту для повышения его навыков и способностей.

Управление вознаграждениями и льготами сотрудников: процесс включает в себя решение о заработной плате, льготах, дополнительных льготах и льготах и т.д. Деньги являются главным мотиватором в любой работе, и, следовательно, важность этого процесса. Работающие сотрудники стремятся к повышению зарплаты и премий.

Управление эффективностью: призвано помочь организации обучать, мотивировать и вознаграждать сотрудников. Это также предназначено для обеспечения эффективного достижения целей организации. Процесс включает не только сотрудников, но также может относиться к отделу, продукту, услуге или клиентскому процессу; все для улучшения или увеличения их ценности.

В настоящее время существует автоматизированная система управления эффективностью, которая содержит всю информацию, которая помогает менеджерам оценивать производительность сотрудников и соответственно оценивать их потребности в обучении и развитии.

Отношения с сотрудниками: удержание сотрудников – это неудобство для организаций, особенно в отраслях, которые по своей природе чрезвычайно конкурентны. Хотя существует множество факторов, которые побуждают человека оставаться в организации или уходить из нее, но, безусловно, немногие из них находятся под контролем.

Отношения с сотрудниками включают трудовое право и отношения, рабочую среду, здоровье и безопасность сотрудников, управление конфликтами между сотрудниками, управление конфликтами между сотрудниками, качество рабочей жизни, компенсацию сотрудникам, программы оздоровления и помощи сотрудникам, консультирование по вопросам профессионального стресса. Все это имеет решающее значение для удержания сотрудников, за исключением денег, которые являются только фактором гигиены.

Все процессы являются неотъемлемой частью выживания и успеха HR-стратегий, и ни один процесс не может работать изолированно; между ними должен быть высокий уровень соответствия и сплоченности.

### **Список использованной литературы:**

1. Демографический ежегодник Кыргызской Республики 2009-2018гг. – Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2018
  2. Закон Кыргызской Республики «О государственно-частном партнерстве в Кыргызской Республике» от 22 февраля 2012 года №7.
  3. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2017 г. Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2018. 198 с.
  4. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы. – Б.: 2018
  5. Публикация «Уровень жизни населения» – Б.: У71. Нацстатком Кыргызской Республики, 2019, – 132с.
  6. Зайнилова Н.К., Стаценко О.А., Есенбекова С. С. Рынок труда – основное направление социально-трудовых отношений в Кыргызстане. // Вестник МУК. – 2020, №1 (40) -37-43с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iuk.kg/documents/arhiv/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA-1-40-2020.pdf>
  7. Крамаренко А.И. Перспективы АПК Кыргызстана в рамках ЕАЭС. // Вестник МУК. -2018, №2 (35) – 75-79с.
  8. <https://managementstudyguide.com/human-resource-management.htm>
- 
-

