

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Глухова З. В.-- Школа экономики и менеджмента ДВФУ. (Россия. г.

Владивосток, e-mail: glukhova.zv@students.dvfu.ru)

Аннотация. Усиливающаяся конкуренция на рынке профессиональных человеческих ресурсов заставляет всех участников экономических отношений, пересматривать свое отношение к формируемому «человеческому капиталу», применять не только системные решения в организации персонифицированного менеджмента, но и постоянно совершенствовать способы и методы влияния повышения эффективности их деятельности.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, человеческий капитал, мотивация.

Glukhova Z. V.

THEORETICAL ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Annotation. Increasing competition in the professional human resources market forces all participants in economic relations to redefine their attitude to the formed “human capital”, to apply not only system solutions in the organization of personalized management, but also to constantly improve ways and methods of influencing the efficiency of their activities.

Keywords: human resource management, human capital, motivation.

Развитие научно-технического прогресса, влияние процессов глобализации и интернационализации, активное внедрение современных инновационных и информационных технологий, трансформируют жизнедеятельность всех направлений современного общества, предъявляющего требования как к самой системе управления человеческими ресурсами (далее – УЧР), так и к их качеству, которое непосредственно зависит от уровня образованности и культуры населения и развития системы образования.

Происходящая «оцифровка» социально-экономических процессов характеризуется повышением внимания к наличию у населения соответствующей квалификации, знаний в различных гуманитарных и

технических областях, адаптацией к меняющимся условиям труда и быта, стратегией развития национальной экономики.

Как следствие этого, усиливается влияние системы УЧР на результаты деятельности хозяйствующих субъектов всех форм собственности публично-правового и частноправового секторов национальной экономики, которые сталкиваются с необходимостью создания, организации и функционирования эффективной системы менеджмента работающего персонала, соответствующего требованиям и специфике инновационного развития общества.

Признание компетенций и способностей человеческих ресурсов, интеллектуального капитала компании в качестве наиболее значимых факторов обусловило необходимость исследования системы УЧР, обеспечивающей возникновение и воспроизводство механизмов организационного развития [2].

Усиливающаяся конкуренция и дефицит кадров на рынке профессиональных человеческих ресурсов заставляет как хозяйствующих субъектов всех форм собственности, так и исследователей, которые занимаются изучением системы их управления, пересматривать свое отношение к формируемому «человеческому капиталу», применять не только системные решения в организации персонифицированного менеджмента, но и постоянно совершенствовать способы и методы повышения эффективности их деятельности.

Сегодня особую актуальность для эффективного функционирования хозяйствующего субъекта приобретает УЧР, ибо в своей деятельности работники реализуют свой трудовой потенциал, профессиональные навыки и компетенции, и могут быть как заинтересованы в положительных результатах своей деятельности, так и быть безразличны, и создавать препятствия для ее роста [6].

Современная система УЧР требует внедрения и реализации инновационных методов, ибо процессы трансформации, происходящие в структуре национальных экономик, приводят к необходимости переосмысления

сложившихся научных концепций и подходов к организации системы менеджмента в сфере труда, создания новой управленческой концепции, направленной на реализацию творческого потенциала каждого сотрудника, с учетом его заинтересованности и вовлеченности в сферу трудовых отношений.

Анализ понятий научных терминов, входящих в систему УЧР, показал их многозначность в зависимости от позиции автора или его принадлежности к соответствующей научной школе, которые предлагают трактовать:

- УЧР, как управление персоналом, управление трудовыми ресурсами, управление кадрами, управление человеческим капиталом, HR-менеджмент и т.д.;
- «система», как совокупность или множество составных элементов и т.д.;
- «управление», которое в настоящее время в основном трактуется как менеджмент;
- «человеческие ресурсы», которые в основном рассматриваются как человеческий капитал или человеческий потенциал.

Дискуссионность понятий и подмена трактуемых терминов прослеживается и на практике, когда под УЧР понимается управление персоналом (далее - УП) и оба эти термина зачастую используются как синонимы.

Но главное отличие между УП и УЧР связано с уровнем управления. УП — управление внутри организации и направлено на конкретного человека или человеческую группу, а УЧР направлено на человеческие возможности местного, регионального, национального, международного уровней [2].

За прошедший период, роль и значение человека в хозяйственно-экономической деятельности постоянно менялись, вследствие этого развивались, уточнялись и теории УЧР.

В настоящее время отечественные и зарубежные исследователи в общей системе теорий изучения УЧР выделяют – классические теории, теории человеческих отношений и современные теории человеческих ресурсов, сущность которых заключается в признании экономической целесообразности

инвестиций, связанных с привлечением рабочей силы, обучением, созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности.

В США при исследовании УЧР используется термин «Human Resource Management» (HRM), в основании которого заложены представления о человеческом капитале как об одном из основных элементов, определяющих эффективность деятельности хозяйствующего субъекта, в свою очередь в России исследования УЧР начались с конца 1980-х гг.[3].

Отдельным элементом в исследовании УЧР среди представленных концепций является **теория человеческого капитала**, которая, как научное понятие, также является обобщающим термином, включающая в себя различные виды нематериального капитала, не принимаемого в расчет официальной статистикой, но считается основополагающим в социально-экономической жизни общества и связана с развитием индивида и созданием условий для его функционирования и расширенного воспроизводства [1].

Различные авторы предлагают свою классификацию и разделяют человеческий капитал на индивидуальный (микроуровень), коллективный (мезоуровень), корпоративный, креативный (инновационный), культурно-нравственный, национальный, общий, общественный (макроуровень), организационно-предпринимательский, отрицательный, пассивный, потребительский, производственный, специфический и т.д.

Самаруха В.И., Аксаментова О.В. отмечают, что в отечественной экономической литературе проблема формирования и эффективного использования созидательных способностей индивида разрабатывалась исследователями различных направлений экономической мысли. С этой целью ими использовались такие понятия, как «рабочая сила», «человеческий фактор», «личный фактор», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и пр. Все они, замечают авторы, так или иначе, связаны с понятием «рабочая сила», которое играет системообразующую роль [4].

Следовательно, можно сделать вывод, что на основании господствующих современных концепций система УЧР может рассматриваться как комплекс управленческих решений, обеспечивающих соответствие интересов персонала и интересов администрации, направленных на изменение мотивации сотрудников, повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности.

В современном мире наблюдается превращение знания в ключевой ресурс развития, источник конкуренции, и успешными становятся хозяйствующие субъекты, которые трансформируют его в организационные процессы, воплощают в новых технологиях и продуктах. Носителями организационного знания являются сотрудники. В связи с этим возникает необходимость в развитии новых технологий и подходов к определению основных элементов системы УЧР, которые позволили бы хозяйствующему субъекту сохранить и развить свои конкурентные преимущества [5].

Исследователи, изучающие систему УЧР, предлагают различный набор составляющих ее элементов, которые зависят от многих параметров - целей, задач, методов управления и организационной структуры малого, среднего и крупного бизнеса, соответствующих функций и т.д.

Вследствие этого в различных информационных источниках предлагаются разные варианты содержания элементов системы УЧР, в зависимости от точки зрения автора (авторов) и его (их) принадлежности к соответствующей научной школе.

Среди предлагаемых вариантов элементов системы УЧР можно выделить ее основные составляющие:

- **объект** управления, которым являются и работники наемного труда;
- **субъект** управления, которым являются представители менеджмента (руководство, учредители, эксперты и т.д.);
- **цель** (экономическая, научно-техническая, производственно-количественная социальная и т.д.), как конечный результат проводимых преобразований;

- **задачи**, как этапы (виды) проводимых преобразований, необходимые для достижения поставленной цели
- **методы** (административные, организационные, социальные, экономических и т.д.), как способы для достижения поставленных целей и решения задач;
- **функции**, как виды управленческой деятельности, направленные на достижение поставленных целей и решение задач;
- **мотивация** персонала, как выбор работником соответствующего типа поведения, в зависимости от существующих стимулов и мотивов поведения.

По мнению Трофимова И.В. управление как процесс влияния субъекта на объект невозможно **без системы управления**, под которой, в большинстве случаев понимается механизм, обеспечивающий процесс управления, т. е. совокупность взаимосвязанных элементов, взаимодействующих согласованно и целенаправленно.

Организационно-управленческий механизм представляет собой совокупность различных методов управления, используемых субъектом управления и оказывающих воздействие на отношения, связи между элементами системы (объект управления) в целях решения поставленных, актуальных задач [7].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что система УЧР представляет собой совокупность связанных между собой элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции организации персонифицированного менеджмента, направленных на повышение значения компетенций персонала, влияющего на эффективность деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Глухов, В.В. К дискуссии об экономической природе и сущности человеческого капитала / В.В. Глухов, В.А. Останин, Ю.В. Рожков //

Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2014. - № 4 (96). - С. 19-27.

2. Дудин, М.Н. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, А.С. Сенин, Е.Н. Сепиашвили, В.Н. Сидоренко, О.М. Толмачев. - М.: Издательство «Элит», 2016. - 349 с.

3. Проклов, А.Д. Управление человеческими ресурсами предприятия. Конспект лекций / А.Д. Проклов. - СПб., 2015, - 340 с.

4. Самаруха, В. И. К вопросу о формировании человеческого капитала региона / В. И. Самаруха, О. В. Аксаментова // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2008. - № 1 (57). - С. 31-34.

5. Соколова, И. А. Управление человеческими ресурсами: актуальные тенденции / И.А. Соколова, А.В. Соколов // Дискуссия. - 2015. - № 5 (57). - С. 50 - 56.

6. Титов, А. А. Значение управления человеческими ресурсами в современных условиях функционирования предприятия / А.А. Титов // Молодой ученый. - 2017. - №20. - С. 283-284.

7. Трофимов, И. В. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами отрасли строительной индустрии: дис. ... канд. экон. наук / И.В. Трофимов. Москва, 2014. 161 с.

Для цитирования: Глухова З.В. Теоретические аспекты организации системы управления человеческими ресурсами. [Электронный ресурс] // Трансграничная экономика. Владивосток, 2018. Ч.1. URL: http://cross-bordereconomy.ru/6_arhiv.html (дата обращения: 21.12.2018).