

Маслова А.В.
ФГБОУ ВО «Ковровская государственная технологическая академия
им. В.А. Дегтярёва»
Владимирская область, г. Ковров, ул. Кирова, д. 137
maslova@dksta.ru

Актуальность внедрения концепции управления человеческими ресурсами в современных корпорациях

В практике корпоративного управления функция управления персоналом до последнего времени не была в числе главных, что вполне объяснимо. Предпринимателю было значительно легче найти необходимую рабочую силу на рынке труда, чем получить доступ к свободным денежным ресурсам на рынке ссудного капитала.

Приобретение нового оборудования обходилось все дороже, и корпорации создавали системы, обеспечивающие поддержание физического капитала в работоспособном состоянии на протяжении длительного времени. Наем же нового работника практически ничего не стоил, а уход работника или его преждевременный «износ» никак не отражались на состоянии активов и прибылях корпорации.

В течение XX века менялись методологические подходы к управлению персоналом. От управления рабочей силой она дошла до современного управления человеческими ресурсами. По мере того, как менялись термины, используемые для характеристики персонала, менялось и само отношение к персоналу, к каждому отдельному работнику. Эти отношения развивались от второстепенного фактора производства до главного субъекта предприятия и основного объекта управления.

Концепция и практика кадровой работы формировались многие десятилетия в условиях практически неограниченного рынка рабочей силы, высокой текучести персонала, отсутствия обязательств нанимателя перед уволенным работником. Соответственно дополнительные расходы на персонал рассматривались как вычет из капитала, корпорации стремились во всех случаях свести их к минимуму. Идея минимизации вложений капитала в наемную рабочую силу лежала в основе принципов управления персоналом, вытекавших из положений школы «научного управления». [1]

Термины «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» часто принимают за взаимозаменяемые термины. Однако в разных контекстах они могут отличаться в тонкостях, либо в этих терминах рассматривают разные этапы развития подхода к управлению человеком в организации.

Предложения по улучшению работы с кадрами были ограничены рамками ничтожных бюджетов кадровых служб либо отвергались промышленностью. Нередко рекомендации затрагивали лишь внешние атрибуты условий трудовой деятельности работников. Так, предлагалось за счет обучения управляющих менее авторитарным формам общения с подчиненными либо минимальных изменений в условиях труда работников (например, улучшая освещенность на рабочем месте) добиться роста производительности их труда, благоприятного социально-психологического климата, улучшения трудовых отношений.

Управление персоналом и управление человеческими ресурсами – это различные модели управления. Отличие концепции «человеческих ресурсов» от концепций управления персоналом, лежащих в основе школ «научного управления» или «человеческих отношений», состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением рабочей силы, поддержанием ее в трудоспособном состоянии, обучением и даже созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности.

Персонал организации – это личный состав, работающий по найму, обладающий качественными характеристиками (профессиональными способностями: уровень образования, проф. навыки, опыт работы и т.д.) и имеющий трудовые отношения с работодателем.

Управление персоналом решает вопросы привлечения, сохранения мотивации сотрудников, а задачи управления человеческими ресурсами направлены на достижение таких показателей как:

1. Конкурентоспособность

2. Гибкость рабочей силы

В настоящее время в связи с концепцией человеческого развития в научный оборот и практику хозяйствования вводится термин «человеческие ресурсы». Различные авторы используют следующее понимание трудовых ресурсов. «Трудовые ресурсы — это трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста». Эта трактовка трудовых ресурсов представляет чисто учетную статистическую информацию и не отражает качественных параметров это понятия. [2, 57]

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. Это граждане как занятые в экономике, так и не занятые в экономике, но способные трудиться.

1. Но этот термин редко используется на уровне макроэкономики. В то же время на уровне отдельной корпорации, фирмы, предприятия он применяется довольно часто, а кадровый менеджмент, как использование и управление человеческими ресурсами, становится неотъемлемой составной частью стратегии управления предприятием. [3, 132]

Традиционный подход к работе с персоналом, основанный на «минимизации затрат» на него, во многих корпорациях обнаружил несостоятельность. Один из постулатов теории «человеческих ресурсов» является приложимость ценностных категорий и оценок к использованию рабочей силы.

При этом, с одной стороны, применение «человеческих ресурсов» характеризуется определенными затратами нанимателя, помимо выплачиваемой заработной платы. К ним можно отнести затраты на отбор персонала, его обучение, социальное страхование и т.п.

С другой стороны, человеческие ресурсы характеризуются способностью создавать доход, поступающий в распоряжение работодателя. Именно эта способность определяет «ценностной» аспект использования человеческих ресурсов. Величина дохода зависит от индивидуальной производительности труда, его продолжительности и эффективности.

Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства и отказ от представлений о рабочей силе как даровом богатстве, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя. Тем самым человеческие ресурсы как бы «уравниваются в правах» с финансовыми и основным капиталом.

Управление человеческими ресурсами выступает как важная составная часть управления трудом. В экономической литературе выделены различные элементы системы управления персоналом. Отдельные экономисты считают, что эти элементы — подбор, обучения и развития оценка и вознаграждение персонала. Другие считают основными элементами системы управления человеческими ресурсами найм, учет, отбор персонала, условия труда и трудовые отношения, оценку трудовой деятельности, управление трудовой карьерой, оплату труда, повышение, понижение, перевод, увольнение, правовые отношения. [4, 334]

Таким образом, стоит отметить, что понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «персонал», так как содержит в себе множество социальных и личностно-психологических свойств людей. Человеческие ресурсы являются преимуществом для каждого предприятия. Действительно, человеческий потенциал характеризует качество человеческих ресурсов и их потенциальные возможности, а также количество человеческих ресурсов.

Литература

1. Тебекин, А.В. Анализ влияния школы научного управления на развитие менеджмента: многоаспектный подход [Электронный ресурс] / А.В. Тебекин // Стратегии бизнеса. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-vliyaniya-shkoly-nauchnogo-upravleniya-na-razvitiie-menedzhmenta-mnogoaspektnyy-podhod>.

2. Нурсейтова, Г. Б. Оценка деятельности персонала методом построения гистограмм [Текст] / Г. Б. Нурсейтова // Вестн. КазНУ. — 2015. С. 56–60.

3. Наджмадинова, М. Анализ динамики и структуры управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Налжмадинова // Транзитная экономика. — 2015. С. 129–135.

4. Шарыгина, А. Б. Построение системы управления персоналом [Текст] / А.Б. Шарыгина // Управление человеческим потенциалом. — 2016. С. 332–335.