

Управление человеческими ресурсами как неотъемлемая составляющая общественного развития

Human Resource Management as an Integral Component of Social Development

К. АПОКИНА

Апокина Кристина Валерьевна, канд. соц. наук, доцент кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: k.apokina@bk.ru

В статье исследована одна из составляющих современного общественного развития – человеческие ресурсы. Обоснована необходимость управления человеческими ресурсами, исследования и познания инструментов управления с целью повышения эффективности их использования в рамках общественных организационных структур разного уровня, так как именно они являются фундаментальной основой долгосрочных уникальных преимуществ в конкурентной борьбе стран, фирм и других общественных объединений. При данном анализе важно оценить эффективность системы управления человеческими ресурсами и выявить оказывающие на нее негативное влияние факторы разных типов. В статье рассмотрены инструменты и методы управления человеческими ресурсами из опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, эффективность управления, человеческий капитал.

The article examines one of the components of modern social development – human resources. The necessity of human resource management, the need for research and knowledge of management tools in order to increase the efficiency of their use within the framework of public organizational structures of different levels is substantiated, since they are the fundamental basis of long-term unique advantages in the competitive struggle of countries, firms and other public associations. In this analysis, it is important to assess the effectiveness of the human resource management system and identify factors of various types that have a negative impact on it. The article examines the tools and methods of human resource management from the experience of foreign countries.

Key words: human resources, human resource management, management efficiency, human capital.

Основные положения

1. Человеческие ресурсы рассматриваются как особая составляющая общественного развития в современный период. Инвестиции в человеческие ресурсы дают отдачу в виде повышения эффективности функционирования бизнес-структур и общества в целом.
2. Сами по себе, без эффективного управления, человеческие ресурсы не будут должным образом существовать и функционировать.
3. Современная конкурентная ситуация заставила многие бизнес-структуры поразмыслить о вложении финансовых средств и использовании других инструментов с целью инвестиций в развитие человеческих ресурсов (то есть своих сотрудников).

Введение

В условиях глобализации на первый план в обеспечении конкурентоспособности государств выходит не обладание природными ресурсами, а развитие и влияние человеческих ресурсов, которые являются фундаментальной основой долгосрочных уникальных преимуществ в конкурентной борьбе. Ведь именно люди с их стремлением к достижению поставленных целей, с набором определенных знаний и умений, устоявшимися ценностями, новаторскими способностями способны повысить благосостояние страны.

Методы

Исследование базируется на системном подходе, в ходе исследования использовались такие методы, как анализ и синтез, сравнение, обобщение.

В работе рассмотрено изменение роли человеческих ресурсов в современном обществе и доказана необходимость особого внимания к процессу управления ими. В исследовании сравниваются и анализируются различные зарубежные подходы к управлению человеческими ресурсами. На основе данного анализа сформулированы общие выводы.

Результаты

Анализ разными авторами сущности понятия «человеческие ресурсы» позволил сформулировать собственное определение данного понятия.

У человеческих ресурсов, в отличие от материальных, финансовых и природных, можно выделить некоторые особенности:

1. Целенаправленное функционирование – т.е. работа людей всегда нацелена на достижения определенного результата, процесс достижения которого может быть индивидуально корректируемым и управляемым (например, уложиться в сроки выполнения поставленных задач, исполнения плана по объемам продаж и т.д.);

2. Способность к изменению своих количественных параметров – например, в условиях кризиса или экономического роста возможна корректировка численности сотрудников;

3. Способность к развитию (качественные изменения). При изменении функционала организации или иной необходимости возможно повышение квалификации человеческих ресурсов, их быстрое переобучение.

Глобальные вызовы современного общества обуславливают необходимость управления человеческими ресурсами в целях повышения конкурентоспособности общественных систем. Изучение зарубежного опыта в области управления человеческими ресурсами позволяет адаптировать некоторые инструменты и методы под российские особенности, что позволит повысить эффективность их использования.

Обсуждение

Множество подходов к определению сущности понятия «человеческие ресурсы» раскрывает его многоаспектность. В статье Сысоева М.В. и Картушина Е.Н. дано следующее определение: «человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства» [3, 198].

Шаховская Л.С. трактует понятие человеческие ресурсы, как количество людей (людские ресурсы) и их человеческий потенциал (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию) [5].

В зарубежных источниках данное понятие трактуется шире: «Люди и их объединения составляют человеческие ресурсы, необходимые для рационального использования существующих природных богатств, а также для разработки новых способов совершенствования или же, напротив, разрушения систем жизнеобеспечения» [7].

Таким образом, человеческие ресурсы – это совокупность определенных качеств, знаний, навыков и индивидуальных характеристик человека, которые могут быть применены в рамках определенной трудовой деятельности и в целях повышения ее эффективности. Человеческие ресурсы можно рассматривать на разных уровнях общественной структуры: на уровне организации, региона или же государства в целом.

Сущность управления человеческими ресурсами зависит от уровня и целей управления. В государстве управление человеческими (в том числе трудовыми) ресурсами носит организационный характер и нацелено на удовлетворение общественных и индивидуальных потребностей населения. В рамках бизнес-структуры люди рассматриваются как конкурентное богатство

компании, которое необходимо мотивировать и развивать наряду с другими ресурсами для того, чтобы достигнуть поставленных целей фирмы.

Эффективность системы управления человеческими ресурсами (УЧР) оценивается путем измерения эффективности управленческих мер по формированию структуры человеческих ресурсов, оптимальному использованию их в корпоративной жизни, их развитию и повышению их эффективности в общественной жизни.

Основной целью оценки результативности системы управления человеческими ресурсами является соотнесение вложенных затрат и полученных результатов данной системы, а также сравнение этих результатов с итогами деятельности бизнес-структуры в целом. Оценка результативности системы УЧР также может проводиться в «целях:

- 1) улучшения качества реализации функций УЧР;
- 2) сокращения издержек на УЧР;
- 3) сравнения показателей результативности системы УЧР с другими организациями;
- 4) анализа соответствия системы УЧР стратегии организации» [1, 369].

В настоящее время единый комплексный подход к оценке эффективности системы управления человеческими ресурсами и к проблеме измерения ее эффективности отсутствует, поскольку на данные процессы влияет огромное количество разноплановых факторов, причем их проявление в каждом конкретном случае индивидуально. Поэтому основной целью становится устранение тех факторов, которые снижают отдачу от использования ЧР в рамках фирмы или другой общественной структуры.

Эти факторы могут быть обусловлены как внутриорганизационными процессами, так и внешней средой. Большинство этих факторов «носит достаточно четко выраженный национальный характер, то есть отражает сложившиеся традиции общества и сформированные устойчивые ценности и нормы. В то же время существует ряд факторов, влияющих на управление человеческими ресурсами и обусловленных не столько особенностями страны, сколько организационной культурой, а также особенностями применяемых технологий» [6, 228].

«Анализ высокой эффективности производственного фактора в Японии показал, что человек является центральной фигурой концепции управления. Человек является важнейшим производственным ресурсом, эффективность которого зависит от эффективности использования всех других ресурсов: материальных, технических, финансовых» [1, 368]. Ценность ресурсов с течением времени будет постоянно изменяться: человеческих – возрастать благодаря обучению и практическому опыту, а остальных – уменьшаться по причине их морального и физического старения. «Японская философия управления основана не на доминировании и подчинении, а на согласии и взаимной поддержке, сетевой экономике, работниках, которые рассматриваются как решающий фактор поддержания конкурентоспособности, а персонал обучается в соответствии с волатильностью рынка и внедрением новых технологий» [1, 369]. Таким образом, благодаря главному принципу – умению работать с людьми – японская система управления является одной из самых эффективных в мире.

Американское управление человеческими ресурсами характеризуется жесткой организационной составляющей. Наиболее характерным для него является стремление формализовать управленческие отношения. Суть американской модели управления в индивидуализме, поэтому Соединенные Штаты активно ищут новые методы для наиболее полного и эффективного использования руководителей различных уровней. Такой подход к проблеме лидера обусловлен рядом экономических и социальных причин.

Управление человеческими ресурсами в Германии: «помимо четких экономических отношений на всех уровнях, существует строгое административное подчинение низших уровней управления верхним, строгие требования к реализации стратегии. Стиль работы административного аппарата – это метод убеждения подчиненных вышестоящим руководством. Этот стиль был разработан исходя из соображений, что он оказывает наибольшее влияние на работу» [4].

Чтобы построить сложную систему управления человеческими ресурсами, необходимо учитывать американский тип управления, который ориентирован на развитие инициативы

и творческую независимость сотрудников, а также японский опыт, целью которого является создание компании и коллективизм.

Следует отметить, что нельзя сравнить значение параметров и инструментов для разных стран и сделать вывод о том, что одна страна более правильно расставляет акценты и делает выбор, а другая нет. Из-за своих культурных ценностей и экономической ситуации каждое государство имеет свои разумные критерии отбора, которые определяют правильность его выбора.

Изучив опыт управления человеческими ресурсами, мы видим разные подходы к организации данного процесса. Также индивидуализм ему придают многофакторность и национальные особенности.

Заключение

Таким образом, одним из главных богатств общества или фирмы, важнейшей составляющей экономического и социального развития государства являются человеческие ресурсы. Для эффективного функционирования государства имеющихся природных ресурсов недостаточно. Лишь совершенствуя человеческий потенциал, можно добиться успехов в экономическом развитии социальных общностей, бизнес-структур и государства в целом. Однако важно создать условия для его накопления и эффективного использования. В связи с этим в практику вошел термин «инвестиции в человеческий капитал». Они рассматриваются как «затраты (денежных средств и времени), необходимые для сохранения и поддержания здоровья, формирования культуры, получения образования, профессиональной подготовки, навыков и опыта трудовой деятельности людьми» [6, 226] и выступают как неотъемлемая часть современного этапа развития общества.

Литература

1. Апокина К.В., Шипаева Н.Г. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами // Актуальные вопросы развития национальной экономики: материалы VIII Междунар. заочной науч.-практич. конф. Пермь, 19 апреля 2019 года. Пермь: ПГНИУ, 2019. С. 367–371.
2. Ишмухаметова Л.В., Апокина К.В. Проблемы инвестирования в Российской Федерации // Доклады Башкирского университета. 2021. Т. 6. № 3. С. 173–177.
3. Сысоев В.М., Картушина Е.Н. Сущность и значение человеческих ресурсов для предпринимательских структур // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 4. С. 197–204.
4. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: учебно-практическое пособие. М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2015. 158 с.
5. Шаховская Л.С. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров). М.: КноРус, 2017.
6. Шипаева Н.Г., Апокина К.В. Инвестиции в человеческий капитал // Моя профессиональная карьера. 2019. Т. 2. № 4. С. 225–230.
7. Human Development Report 2000: Human Rights and Human Development. N.-Y. Oxford: Oxford University Press, 2001.