

УДК 331.101.262:005.95

Раздолянский С.В.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*Раздолянский Сергей Валерьевич**, обучающийся ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: grafcorp01@gmail.com

Проблемы, связанные с функционированием рынка человеческих ресурсов, сохраняют свою актуальность на протяжении многих десятилетий. Истоки большинства социальных проблем, с которыми сталкивается современное общество, связаны с невозможностью обеспечить абсолютно рациональную и справедливую оценку стоимости рабочей силы и рабочего времени, равноправие в сфере доступа к образовательным ресурсам и возможностям профессионального роста, гарантировать полную занятость всего трудоспособного населения и отсутствие дискриминации кадров. Эффективная система управления человеческими ресурсами должна учитывать актуальные тенденции в сфере занятости и оперативно реагировать на изменения отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической структуры кадрового потенциала, гибко используя инновационные возможности, предоставляемые современным рынком.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, управление персоналом, рынок труда, рабочая сила, системный подход.

Razdolyansky S.V.

THE PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE PRESENT STAGE

Razdolyansky Sergey Valerjevich; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: grafcorp01@gmail.com

The problems connected with the functioning of human resources market have been urgent for many decades. The sources of many social problems which the modern society faces are connected with impossibility to estimate labour and working hours absolutely rationally and fairly. It is impossible to provide equality in the sphere of educational resources and possibilities of professional growth, to guarantee full employment of all able-bodied population and manpower fairness. Effective control system of human resources should consider actual tendencies in the sphere of employment and operatively react to the changes of branch, vocational and demographic structure of personnel potential, flexibly using innovative possibilities provided by modern market.

Keywords: human resources management, personnel management, labour market, labour, system approach.

В современных условиях в нашей стране проблема управления человеческими ресурсами особенно актуальна и в связи с тем, что на данный момент времени человеческий потенциал России все еще продолжает оставаться конкурентным преимуществом в своей группе государств. Существенными являются такие проблемы управления человеческими ресурсами, как слабая мобильность рабочей силы и отсутствие должной инфраструктуры рынка человеческих ресурсов [8]. Эффективность работы HR-отдела компании, гибкое использование различных способов мотивации руководством, поддержание баланса формальных и неформальных связей между работниками – это ключевые факторы, определяющие внутренний «климат» в сфере трудовых отношений. Следует учитывать, что от эффективности ис-

* *Научный руководитель: Лисичкина Наталия Владимировна, к.э.н., доцент; e-mail: natalyorel@hotmail.com*

пользования человеческих ресурсов зависит благосостояние не только отдельных предприятий, но и отрасли, региона, страны в целом.

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента. В отличие от других факторов производства, работники предприятия являются не пассивной, а активной составляющей производственного процесса. Они с равными шансами способны как обеспечить незапланированный прирост эффективности производства, так и оказывать явное или скрытое противодействие любым усилиям руководства, особенно если внедряемые в производственный процесс инновации нарушают привычный для них ритм работы [1].

Современный менеджмент априори предполагает, что для эффективного управления персоналом необходимо создание гибкой и динамичной организационной системы, способной оперативно и адекватно реагировать на колебания рыночной конъюнктуры, учитывать текущий уровень конкуренции, многоаспектность и непредсказуемость изменений внешней и внутренней среды [9].

Актуальность проблемы создания рациональной и эффективной системы управления персоналом обостряет тот факт, что во многих сферах производства необходимым для победы предприятия в конкурентной борьбе фактором могут оказаться те 20-30% роста, которые обеспечивают увеличение производительности труда, более продуктивную работу персонала [5].

Одной из составных частей способности предприятия к эволюции являются человеческие ресурсы. Они должны быть не только неисчерпаемыми, но и автономно обеспечивать себя. Чем больше человеческие ресурсы используются и потребляются, тем активнее развиваются и обогащаются [4]. В этом и заключается их уникальность по сравнению с другими природными богатствами.

Прежде чем рассматривать управление человеческими ресурсами, проанализируем экономическую категорию «человеческие ресурсы» («людские», «трудовые»). В классических учебниках экономики под трудовыми ресурсами подразумеваются труд и предпринимательская способность, существующие как два самостоятельных вида экономических ресурсов [7]. Понятия «труд», «рабочая сила», «человеческие ресурсы» не тождественны (рисунок 1).

Н а с е л е н и е				
Человеческие ресурсы			Лица, не достигшие 16 лет	Лица, находящиеся в спецучреждениях
Рабочая сила		Выбывшие из состава рабочей силы		
Экономически активное население		Военно-служащие		
Занятые	Безработные			

Рисунок 1 – Основные категории человеческих ресурсов

Человеческие ресурсы – часть населения страны, располагающая совокупностью физических и духовных способностей, которая может принять участие в процессе труда. Они характеризуют численность трудоспособного населения и являются важным элементом экономического потенциала страны. Таким образом, если применяются выражения «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок человеческих ресурсов», то они означают разные вещи [11]. Например, рынок рабочей силы включает не только товарно-денежные отношения по поводу способностей занятых как рынок труда, но и подобные отношения по поводу незаня-

тых работников, активно ищущих работу.

Человеческие ресурсы – это не само население, то есть совокупность людей, а поскольку люди являются носителями, обладателями этих ресурсов, то это совокупные способности той или иной категории людей к трудовой деятельности. Отсюда занятость можно определить как ту или иную форму реализации этих способностей. Занятость характеризует различные формы участия трудоспособной части населения в общественно-полезной деятельности с получением соответствующих доходов [3]. Следовательно, человеческие ресурсы и занятость взаимосвязаны, поскольку расширение форм занятости обогащает человеческие ресурсы. Управление занятостью является важнейшей составляющей управления человеческими ресурсами.

Формирование целостной непротиворечивой, адекватной современным потребностям социально-экономических систем концепции управления человеческими ресурсами формулирует важнейшую проблему – проблему метода. Предприятие как система представляет собой структурированный поток событий или коммуникаций.

Развитие методологии управления человеческими ресурсами существенным образом будет зависеть от выбранного исследовательского подхода, поскольку именно подход задаёт способ «видения» объекта, следовательно, и направления, по которым пойдут дальнейшие научные, практико-методические и конструктивно-технические исследования, а значит, и знания об управлении человеческими ресурсами. При этом методология управления человеческими ресурсами должна отразить происходящие изменения в объекте, субъекте и методах управления людьми вследствие эволюционного движения от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, сохранив преемственность [2]. В связи с этим представляется закономерным и оправданным осуществить развитие методологии управления человеческими ресурсами на основе применения системного подхода и его современных реализаций.

Последние десятилетия характеризуются бурным развитием системных исследований, так или иначе расширяющих наше представление о системах, их свойствах и особенностях жизнедеятельности. Схема развития методологии управления человеческими ресурсами на основе системно-синергетического подхода, названная «маятниковой» стратегией, приведена на рисунке 2.

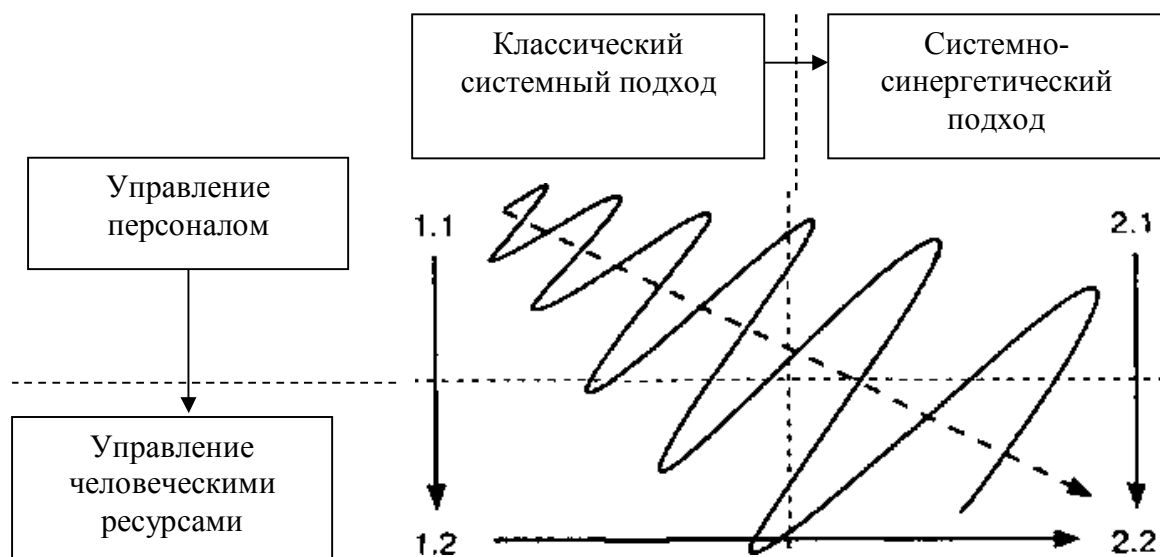


Рисунок 2 – Направления развития методологии управления человеческими ресурсами на базе системного подхода

На рисунке выделены две тенденции, наблюдаемые в современной науке и практике: эволюционное движение от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами и развитие системных представлений. Пересечение этих тенденций позволяет выделить четыре квадранта и возможные стратегии исследования. В квадрантах «1.1» и «1.2» сосредоточены результаты применения системного подхода в сфере управления персоналом и управления человеческими ресурсами соответственно, в квадрантах «2.1» и «2.2» – современные реализации системного подхода. Цель – сформулировать ключевые направления развития методологии управления человеческими ресурсами на основе достигнутого уровня развития общей теории систем и прикладной реализации системных представлений в сфере управления персоналом (траектория «1.1» - «2.2», пунктирная линия).

Определим положения, характеризующие развитие системно-синергетического подхода [6].

Во-первых, современные направления системного подхода отличает фокусирование на специальных классах (видах) систем, позволяющее выделить и исследовать особенности строения, функционирования и развития, свойства и характеристики данного класса систем в противовес изучению систем вообще.

Во-вторых, выделенные классы систем объединяют процессная (динамическая) ориентация и сложность системных представлений. Динамическая ориентация выражается в переходе от рассмотрения системы как единства взаимосвязанных элементов к пониманию системы как единства составляющих ее целостность процессов (операций).

В-третьих, введение позиций наблюдателя, анализирующего результаты, полученные в ходе исследований. Системно-синергетический подход, вводя позицию наблюдателя, рассматривает систему как выделенную субъективно и зависящую от позиции наблюдателя.

Сложность проистекает из-за того, что причины и следствия воздействий разнесены во времени и пространстве, и обусловлены спецификой самого человеческого фактора: в отличие от механизма, машины, реакция человека на воздействие - интеллектуальная, эмоционально-осмысленная. Во-вторых, в социальной организации отмечается множественность петель положительной (усиливающей) и отрицательной (стабилизирующей) обратной связи.

Процесс управления человеческими ресурсами призван обеспечивать, с одной стороны, эффективное взаимодействие организации с внешней средой, а с другой - полезное взаимодействие организации с человеком [10]. Обостряющаяся конкуренция становится одной из причин реализации программ по адаптации как новых, так и уже работающих сотрудников. Приходя в организацию, человек иногда обязан чем-то жертвовать ради ее целей, ему важно знать, что и в каких объемах он должен делать, с кем контактировать и какова регулярность контактов. От этого в значительной степени зависит удовлетворенность человека трудом, взаимодействием с организацией, его отношение к ней. Адаптация является одной из важнейших функций управления персоналом предприятия. Однако в большинстве случаев адаптационным мероприятиям уделяется недостаточно внимания. При этом организации используют только отдельные элементы адаптации, например, институт наставничества или проведение вводных курсов. В результате эффективность адаптационных мероприятий невелика, поэтому необходим системный подход к их организации и проведению.

Список источников:

1. Алехина Л.Л., Чупанов А.С., Чупанова Ю.А. Оценка персонала как основа диагностики кадрового потенциала организации // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2017. – №5 (23). – С. 9-14.
2. Баева А.А., Горганова К.А. Элементы разработки модели компетенций в управлении человеческими ресурсами организации //Экономическая среда. – 2016. – №2 (16). – С. 169-171.
3. Бардовский В.П., Соколов В.В. Рынок труда и трудовая миграция в Орловской области //Экономическая среда. – 2017. – №1 (19). – С. 108-112.

4. Голоктионова Ю.Г. Социально-экономические диспропорции в развитии регионов РФ // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2018. – №7. – С. 25-29.
5. Ильминская С.А., Голоктионов Д.А. Управление производительностью труда: методы и подходы // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2015. – №1 (11). – С. 61-72.
6. Лисичкина Н.В., Арманшина Г.Р., Комиссарова Е.А. Макроэкономическое планирование как инструмент управления научно-техническим развитием национальной экономики // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2017. – №3 (21). – С. 43-56.
7. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: учебник. – М: ИНФРА-М, 2003. – 983 с.
8. Самородова Е.М., Паршуткина И.Г. Рынок человеческого капитала: особенности организации, функционирования, инфраструктуры // Экономическая среда. – 2014. – №4 (10). – С. 34-39.
9. Сапегина С.С. Взаимосвязь стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации // Экономическая среда. – 2015. – №4 (14). – С. 25-29.
10. Сухарева Н.Ю., Захаркина Н.В. Тенденции и перспективы рынка труда в России: федеральный и региональный уровень // Экономическая среда. – 2015. – №4 (14). – С. 103-113.
11. Шманев С.В. Анализ влияния миграционных процессов на социально-экономическое развитие и конкурентоспособность регионов России // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – №2 (40). – С. 60-65.