

## Современные особенности управления человеческими ресурсами

*Луценко Екатерина Леонидовна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
к.с.н., доцент, заведующая кафедрой экономики, менеджмента и ГМУ*

*Бондаренко Виктория Игоревна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
Магистрант*

### Аннотация

В статье изучены взгляды современных ученых на процесс управления человеческими ресурсами предприятия, отмечены основные методы и способы ведения эффективной кадровой политики. Предложено применения комбинированного подхода к управлению персоналом, сочетающего в себе материальную заинтересованность и духовное удовлетворение работников результатами своего труда, и ведущего к повышению эффективности и достижению целей деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, современные методы управления, концепции управления, кадровая политика.

### Current characteristics of human resource management

*Lucenko Ekaterina Leonidovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Candidate of sociological science, associate professor. Head of the Department of Economics, Management, State and municipal government*

*Bondarenko Viktorija Igorevna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Undergraduate*

### Abstract

In the article, the views of modern scientists on the process of HR management and the key methods and techniques of effective personnel policy. Suggested applications of the combined approach to personnel management that combines a material interest and spiritual satisfaction of workers the results of their work, and leading to increasing efficiency and achieving the goals of the enterprise.

**Keywords:** human resource management, modern methods of management, management concepts, personnel policy.

Развитие управленческой науки положил период промышленной революции, характеризующийся стремительным ростом производительных сил на базе крупной машинной индустрии, возникновением различных промышленных предприятий, ведущих между собой конкурентную борьбу за рынки сбыта и получение прибыли. Именно качество управления и использования персонала многими исследователями выделяется среди основных факторов конкурентоспособности организации [5].

Вопросы управления работниками предприятий становились предметом исследования многих ученых. На различных этапах развития человечества во всех уголках земного шара, в зависимости от этапа развития производства, от культурных особенностей каждой страны применялись свои способы и правила управления человеческими ресурсами. На каждом новом этапе ученые анализировали существующие системы – их слабые и сильные стороны, пытались разработать новые эффективные методы управления.

Так, в XVIII в. Адамом Смитом были применены принципы специализации, концентрации и контроля, позволившие повысить эффективность управленческого труда на предприятиях.

В конце XIX века основоположником научного менеджмента – Ф. Тейлором выдвинута новая система, согласно которой управленческие решения не должен принимать владелец предприятия единолично, только на основании того, что он является собственником. Управлением по соответствующим направлениям должны заниматься специалисты, имеющие соответствующую подготовку, которые в современных условиях называются менеджерами. Концепция «тейлоризма», обобщила принципы и правила научной организации труда.

В начале XIX в. Роберт Оуэн разработал и приступил к воплощению в жизнь реформ, направленных на достижения целей организации с помощью его работников. Для своего времени они носили исключительно новаторский характер. Его система включала в себя помимо развития материальной заинтересованности работников, с помощью открытой и справедливой оценки труда и дополнительного денежного вознаграждения за хорошие результаты, проведение мероприятий по улучшению условий труда и предоставлении работникам достойных жилищных условий. Эти реформы дали положительные результаты и были уникальным прорывом в суть человеческого восприятия действительности и роли руководителя в этом процессе [2].

Но эволюция взглядов на процесс эффективного управления не стоит на месте, и то, что когда-то казалось неприемлемым и новым, сейчас становится обычным, а иногда и теряющим свою эффективность на практике. Рассмотрим каковы новые методы управления, применяемые в современных условиях, какие из них имеют успех, и на что сейчас необходимо обращать внимание менеджерам при формировании кадровой политики.

В современном мире основой развития и благосостояния любой формы организаций является человек. Человек — это личность. Он является частью огромного количества социальных институтов, один из них — трудовой

коллектив. Развитие человеческого потенциала в современном предприятии является основой внутрифирменного управления людьми, и находит свое отражение в социальной политике и стратегии управления персоналом. Человек — это без сомнения один из самых ценных активов организации [1].

Таким образом, целью исследования является анализ наиболее актуальных концепций управления человеческими ресурсами, изучение отраженных в них способов и средств обеспечения конкурентоспособности и прибыльности предприятия, посредством наиболее эффективной кадровой политики.

В современном мире очень непросто выявить наиболее эффективный подход к управлению трудовыми ресурсами, но на мой взгляд теории П. Друкера и С.Кови более полно отражают подход к управлению персоналом предприятия, при котором, сотрудники рассматриваются как наиболее ценный ресурс в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации.

Питер Друкер – один из самых влиятельных и известных современных ученых в области менеджмента, классик управленческой мысли, представитель системного подхода и создатель концепции управления по целям.

В соответствии с данной концепцией задача руководителя состоит в постановке целей и осуществлении действий, направленных на её реализацию. При этом конкретные рабочие цели формируются совместно с подчиненными и их руководителями, процесс их выполнения оценивается через определенные периоды времени, а вознаграждения распределяются на основе этой оценки. То есть основа концепции «управления по целям» заключается в том, что руководство организацией является функцией группы менеджеров (сотрудников), а не исключительной привилегией одного человека. При таком способе управления цели используются не только в качестве механизмов контроля, но и в качестве мотивации сотрудников [3].

Основа концепции П. Друкера построена на учете оплаты труда и премировании сотрудников, поскольку именно это, по его мнению, является самым главным стимулом трудовой мотивации. Результаты работы сотрудников по достижению целей, с учетом совершенных ошибок, оцениваются соответствующей службой предприятия и переводятся в баллы. В соответствии с полученным результатом начисляется денежное вознаграждение и осуществляется премирование. Одним из главных условий реализации концепции является доведение до сотрудников информации о критериях оценки их труда. Это необходимо для того, чтобы сотрудники понимали систему оценки своей работы, и каким образом они могут улучшить результаты.

Стивен Кови – ещё одним выдающийся современный автор, успешный бизнесмен, специалист в области лидерства и достижения успеха, преподаватель и консультант по организационному управлению. Одна из наиболее известных его теорий – «принцип-центричного лидерства».

Парадигма принцип-центричного лидерства основана на эффективности людей, отводя продуктивности организационной структуры и стилю управления второстепенную роль. Она признает людей высшей ценностью, потому что люди – это программисты. Так или иначе именно они создатели всего – на личностном, межличностном, управленческом и организационном уровнях. Используя эту парадигму, руководитель строит процесс управления людьми, основываясь на естественных, общепринятых принципах и моральных ценностях. Эти принципы – естественные законы и господствующие социальные устои. Главное – это справедливость, доброта, продуктивность и эффективность. Люди – это не просто ценный ресурс или капитал, не просто экономические, социальные и психологические существа. Они еще и духовные существа. Они хотят чувствовать, что, то, чем они занимаются, имеет значимость для предприятия. Люди не хотят работать впустую, даже если их умственные способности полностью при этом задействованы. Цели должны вдохновлять их. Принцип-центричные управленцы понимают, что творческая энергия, ресурсы, инициатива людей могут быть большими, чем позволяет реализовать их нынешняя работа, люди хотят вносить свой вклад в осуществление достойных целей, проявлять свой потенциал. Принцип-центричные управленцы дают возможность работникам участвовать в реализации миссии предприятия и выходить за рамки своих индивидуальных задач. Они понимают, что люди не хотят заниматься бессмысленными делами, даже если эти дела дают сферу приложения их умственным способностям. [4]

Проведя анализ этих научных теорий можно сделать вывод, что на современном этапе развития общества и производства подходы к вопросам управления человеческими ресурсами предприятий различны.

Для успешного совершенствования производства, повышения конкурентоспособности, производительности труда персонала предприятия и постоянного его развития необходимо принимать всесторонние меры для удовлетворения запросов сотрудников. Реализация потребностей работников - общая основа данных концепций, но существуют различия в определении приоритетов этих потребностей.

Одни ученые считают, что необходимо удовлетворить прежде всего материальные потребности сотрудников, другие – что потребности в самореализации, то есть в возможности проявления своих способностей, талантов, инициатив. Однако развитие общества, показывает, что для современного человека важно, как получение максимальной прибыли, так и раскрытие своего внутреннего потенциала, реализация своих идей и возможностей, в том числе и в трудовой сфере.

Поэтому, объединение этих двух подходов позволит руководителю наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы и заинтересовать работников в повышении результативности и прибыльности деятельности предприятия.

При этом современному руководителю для реализации данных концепций на своем предприятии необходимо начать изменения прежде

всего с себя – пересмотреть своё отношение к работе предприятия и к работникам в целом. Делегирование части полномочий, увеличение ответственности сотрудников, привлечение их к управлению, принятие во внимание мнений специалистов в той или иной области, соблюдение четкого курса в кадровой политики, направленного на создание благоприятной среды внутри рабочего коллектива, и соблюдение естественных жизненных принципов помогут руководителю добиться от работников больше отдачи и развить своё предприятие.

### **Библиографический список**

1. Егорова М. С., Сальтевская Е. Е., Монахова Е. А. Проблемы управления человеческими ресурсами // Молодой ученый. 2015. №8. С. 521-523.
2. [https://management-books.biz/teoriya-menedjmenta\\_693/istoricheskie-aspektyi-razvitiya-20241.html](https://management-books.biz/teoriya-menedjmenta_693/istoricheskie-aspektyi-razvitiya-20241.html)
3. Костенко Е.П., Михалкина Е.В. История менеджмента: учебное пособие. Изд-во Южного федерального университета, 2014.
4. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер, 2016.
5. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.