

УДК 33**Современные подходы к управлению человеческими ресурсами****Дадаева Умуразият Серажутдиновна**

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра «Менеджмент»,
Дагестанский государственный университет;
367000, Российская Федерация, Махачкала, ул. Батырая, 4а;
e-mail: djannet05@mail.ru

Аннотация

Данное исследование посвящено изучению современных подходов к управлению человеческими ресурсами. Основная цель работы – рассмотреть понятие человеческих ресурсов, их структуру и особенности. Особое внимание уделено роли трудового потенциала работников как ключевого фактора успеха организации. В статье представлен анализ современных взглядов на управление персоналом, основанный на мнениях различных авторов и исследователей. Автор подчеркивает, что понятие «человеческие ресурсы» является более емким, чем «персонал», поскольку включает в себя не только профессиональные навыки, но и социальные, личностно-психологические свойства людей. Человеческие ресурсы рассматриваются как стратегическое преимущество для каждого предприятия, определяющее его конкурентоспособность и устойчивость в долгосрочной перспективе. В заключении делается вывод о том, что человеческий потенциал характеризует как качество, так и количество человеческих ресурсов, а также их способность к развитию и адаптации в условиях изменяющейся внешней среды. Результаты исследования могут быть использованы для разработки эффективных стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях.

Для цитирования в научных исследованиях

Дадаева У.С. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 10А. С. 398-404.

Ключевые слова

Трудовой потенциал, руководитель, персонал, рабочая сила, экономический подход, менеджмент.

Введение

Актуальность данного исследования заключается в возрастающей роли управления как вида профессиональной деятельности в современном мире. Под управлением понимается процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для достижения определенных целей. Теоретической основой исследования являются труды отечественных ученых (Нурсейтова Г.Б., Мельдаханова М. и др.) в области управления человеческими ресурсами, а также учебно-методические разработки преподавателей вуза, связанные с изучаемой проблематикой (Наджмадинова М., Шарыгина И.В. и др.) управленческий труд тесно связан с использованием разнообразной экономической информации: учетной, статистической, научно-технической, прогнозно-аналитической и оперативной. Данная деятельность также напрямую связана с управлением персоналом организации. [Аветисян, 2020, с. 25]

Основное содержание

Различные авторы трактуют понятие "трудовые ресурсы" по-разному. Наиболее распространенное определение характеризует трудовые ресурсы как "трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста". Однако, такое узкое понимание не отражает качественных аспектов этого понятия.

Наряду с трудовыми ресурсами, используется также понятие "трудовой потенциал". Трудовой потенциал работника можно представить схематично, включающим три основные составляющие: психологическую, квалификационную и социально-личностную. Из этих трех составляющих наиболее важным является квалификационный потенциал, т. к. именно он определяет основные навыки работника как специалиста и определяет его возможности для выполнения более сложных функций. Трудовой потенциал работника представляется как исходная точка, определяющая его дальнейшее поведение. Результативность труда работника зависит от степени согласования этих составляющих. Понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «рабочая сила» широко использовались в планово-регулируемой экономике. В рыночной экономике вводится новое понятие «экономически активное население», которое равнозначно понятию «рабочая сила», что соответствует международным стандартам.

В современных условиях, в связи с концепцией человеческого развития, в научный оборот и практику хозяйствования вводится понятие "человеческие ресурсы". Однако, этот термин пока редко используется на макроэкономическом уровне. В то же время, на уровне отдельной организации, корпорации или предприятия он применяется достаточно часто. Управление человеческими ресурсами, то есть их использование и развитие, становится неотъемлемой частью общей стратегии управления предприятием.

В странах с рыночной экономикой формируется новая концепция управления человеческими ресурсами, которая реализуется как на уровне отдельных организаций, так и на макроэкономическом уровне. Таким образом, происходит переход от узкого понимания "трудовых ресурсов" к более комплексному подходу, рассматривающему человеческий потенциал как ключевой фактор развития. Некоторые авторы рассматривают человеческие ресурсы как важнейший стратегический ресурс страны, обладающий высоким уровнем образования, профессионализмом и предпринимательскими способностями. Однако, на сегодняшний день отсутствует единое четкое определение категории "человеческие ресурсы".

Классическая экономическая теория выделяет три основных фактора производства: землю, труд и капитал. При этом авторы называют ресурсы человеческого труда одним из ключевых факторов, но не дают им определения и не обозначают их как "человеческие ресурсы".



Рисунок 1 - Схема трудового потенциала работника

Некоторые исследователи классифицируют производственные ресурсы следующим образом:

- 1) Материальные ресурсы - земля, сырьевые материалы и капитал;
- 2) Людские ресурсы - труд и предпринимательские способности.

В современных условиях термин «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» постепенно сменяются новыми терминами такими, как «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал».

Понятие «человеческий ресурс» очень тесно связано с понятием «человеческий капитал». Человеческий капитал составляет совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности, которые накапливаются в процессе обучения, работы, профессиональной подготовки и способствуют росту производительности труда, доходов человека. По нашему мнению, человеческие ресурсы на микроуровне следуют понимать как коллектив предприятия, характеризующийся определенными квалификационными признаками и предпринимательскими способностями для выполнения стратегических целей хозяйствующего субъекта и удовлетворения собственных потребностей.

Управление человеческими ресурсами в процессе своего становления прошло несколько этапов. Первоначальный этап — управление рабочей силой, следующий — управление трудовыми ресурсами, далее — управление человеческим фактором, управление персоналом, и, наконец, управление человеческими ресурсами. Этапы менялись по мере трансформации понятия «рабочая сила» в понятие «человеческие ресурсы». 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. По нашему

мнению, человеческими ресурсами — это систематическое воздействие на коллектив работающих с помощью методов и средств, обеспечивающих профессиональное и социальное развитие коллектива, для достижения определенных целей предприятия. 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 [Горелов, 2021, с. 52]. Некоторые экономисты считают, что к основным элементам системы управления человеческими ресурсами также следует отнести состояние социальной инфраструктуры, условия планирования, прогнозирования и маркетинга, т. е. добавляются те элементы, которые учитывают особенность каждого участника производственного процесса. По мнению современных экономистов, изменение приоритетов предпринимательской деятельности, связанное с совершенствованием механизма хозяйствования и дальнейшим развитием товарно-денежных отношений отразилось на системе управления персоналом (таблица 1). В данной таблице отражены основные элементы системы управления персоналом при классическом и новом подходе к управлению. В ней приведены основные направления этой системы и выделены ее изменения в новых условиях, раскрыта суть этой системы и ее изменения в отношении наемного работника в современных условиях.

Таблица 1 - Классический и новый подходы в системе управления человеческими ресурсами

Элементы системы управления	Классический подход к управлению	Акцент в управлении на персонал организации будущего
Цели	Ориентация на продукт. Конечный результат – производственная продукция	Ориентация на клиента. Конечный результат – получение прибыли
Персонал	Стоимостной фактор производства, рабочая сила, человеческий фактор, подчинение	Основа и источник успеха. Кадровый потенциал. Сотрудники.
Приоритет	Результат. Человек исполнитель производственных задач	Результат зависит от человека. Человек – «мотор» богатства, основной источник которого – образование, квалификация, развитие персонала
Ресурсы организации	Физический капитал. Денежный капитал	Физический капитал. Человеческие ресурсы(человеческий капитал). Денежный капитал.
Расходы на персонал	Прямые затраты	Долгосрочные инвестиции
Привлечение персонала на фирму	Денежный стимул	Активный поиск. Реклама. Социальные льготы
п	Минимальные	Определяются по критерию «Затраты-выгода»
Формы обучения	На рабочем месте	Все формы, включая общее образование
Социальная инфраструктура	Отсутствует	Формируются отдельные компоненты по критерию «затраты-выгода»

Элементы системы управления	Классический подход к управлению	Акцент в управлении на персонал организации будущего
Стиль управления	Авторитарный	Солидарный стиль управления
Организация труда	Индивидуальная	Индивидуальная. Коллективная
Регламентация исполнителя	Жесткая	Разная степень свободы в организации труда
Мотивация к труду	Индивидуальная	Сочетание экономических и морально-психологических стимулов, использование различных мотивов деятельности
Функции кадровых служб	Преимущественно учетные	Преимущественно аналитические и организационные
Измерение достижений	Прибыль	Прибыль и показатели социальных результатов
Эффективность труда	Разделение и специализация труда	Осознание предела специализации с позиции удовлетворенности работника
Организация предприятия	Закрытая система	Открытая система, взаимодействующая с окружающей средой

В соответствии с вышеназванными целями в систему управления человеческими ресурсами входят следующие элементы:

- собеседование;
- ознакомление с целями и задачами, стратегией организации;
- отбор;
- прием работников;
- расстановка работников по рабочим местам;
- адаптация;
- выявление личностных особенностей на рабочих местах;
- социально-психологическая диагностика;
- оплата и стимулирование труда;
- проведение тестирования персонала с учетом его особенностей;
- возможность карьерного или профессионального роста;
- определение рейтинга каждого работника по предприятию;
- ротация кадров;
- оптимизация организационной структуры управления;
- обучение и повышение квалификации кадров в вузах страны и за рубежом;
- осуществляет меры по совершенствованию механизма кадровой работы.

Заключение

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.

Библиография

1. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.
2. Алехина О.Ф. Ключевые персонал-технологии: практический инструментарий / Оксана Алехина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. - 392 с.
3. 8. Баташева М.А., Баташева Э.А. К вопросу о методах подбора персонала // Вестник науки и образования. 2020. №12 (24). С. 40-44.
4. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
5. Полосухина М.В., Кетова Е.Г. Построение алгоритма управления лояльностью персонала с системе HR-менеджмента // УЭКС. 2021. №12 (48). С. 27-32.
6. Kasych A. et al. Modern Human Resource Management Models: Values, Development Approaches, Transformation //Quality-Access to Success. – 2020. – Т. 21. – №. 179.
7. Cherkesova E. Y. et al. Mechanism of development of human capital within human resources management of modern organization //Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Т. 6. – №. 5. – С. S2.
8. Tran C. T. H. et al. Stress management in the modern workplace and the role of human resource professionals //Business ethics and leadership. – 2020. – Т. 4. – №. 2. – С. 26-40.
9. Poole M., Jenkins G. Responsibilities for human resource management practices in the modern enterprise: evidence from Britain //Personnel Review. – 1997. – Т. 26. – №. 5. – С. 333-356.
10. Emanoil M., Nicoleta M. S. Defining aspects of human resource management strategy within the general strategy of the modern organization //THE ANNALS OF THE UNIVERSITY OF ORADEA. – 2013. – Т. 1526.

Modern Approaches to Human Resource Management

Umurazyiat S. Dadaeva

PhD in Economic Sciences,
Associate Professor, Department of Management,
Dagestan State University,
367000, 4a Batyraya str., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: djannet05@mail.ru

Abstract

This study is devoted to the examination of modern approaches to human resource management. The main goal of the work is to explore the concept of human resources, their structure, and features. Special attention is paid to the role of employees' labor potential as a key factor in an organization's success. The article presents an analysis of modern views on personnel management, based on the opinions of various authors and researchers. The author emphasizes that the concept of "human resources" is broader than "personnel," as it includes not only professional skills but also social and personal-psychological characteristics of individuals. Human resources are considered a strategic advantage for every enterprise, determining its competitiveness and sustainability in the long term. In conclusion, it is concluded that human potential characterizes both the quality and quantity of human resources, as well as their ability to develop and adapt in a changing external environment. The results of the study can be used to develop effective human resource management strategies in enterprises.

For citation

Dadaeva U.S. (2024) Sovremennye podkhody k upravleniyu chelovecheskimi resursami [Modern Approaches to Human Resource Management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (10A), pp. 398-404.

Keywords

Labor potential, manager, personnel, workforce, economic approach, management.

References

1. Avetisyan, K.A. (2020). Sovershenstvovanie protsedur podbora personala v organizatsii [Improving recruitment procedures in the organization]. *Problemy ekonomiki i menedzhmenta*, 1(1), 56–59.
2. Alekhina, O.F. (2019). *Kliuchevye personal-tekhnologii: prakticheskii instrumentarii* [Key HR technologies: practical tools]. Moscow: LAP Lambert Academic Publishing.
3. Batasheva, M.A., & Batasheva, E.A. (2020). K voprosu o metodakh podbora personala [On the issue of recruitment methods]. *Vestnik nauki i obrazovaniia*, 12(24), 40–44.
4. Gorelov, N.A., Kruglov, D.V., & Melnikov, O.N. (2021). *Upravlenie chelovecheskimi resursami: sovremennyi podkhod: uchebnik i praktikum dlia vuzov* [Human resource management: a modern approach: textbook and workshop for universities]. Moscow: Yurait Publishing.
5. Polosukhina, M.V., & Ketova, E.G. (2021). Postroenie algoritma upravleniia loial'nost'iu personala v sisteme HR-menedzhmenta [Developing an algorithm for managing employee loyalty in HR management systems]. *UEKS*, 12(48), 27–32.
6. Kasych, A., et al. (2020). Modern human resource management models: Values, development approaches, transformation. *Quality-Access to Success*, 21(179).
7. Cherkesova, E.Y., et al. (2015). Mechanism of development of human capital within human resources management of modern organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), S2.
8. Tran, C.T.H., et al. (2020). Stress management in the modern workplace and the role of human resource professionals. *Business Ethics and Leadership*, 4(2), 26–40.
9. Poole, M., & Jenkins, G. (1997). Responsibilities for human resource management practices in the modern enterprise: Evidence from Britain. *Personnel Review*, 26(5), 333–356.
10. Emanoil, M., & Nicoleta, M.S. (2013). Defining aspects of human resource management strategy within the general strategy of the modern organization. *The Annals of the University of Oradea*, 1526.