

TECHNOLOGIES FOR MANAGING HUMAN RESOURCES IN ENTERPRISES

**Moskalenko E.V. (Russian Federation) Email:
Moskalenko521@scientifictext.ru**

*Moskalenko Evgeniya Valerievna – Student,
DIRECTION: human resources management,
FACULTY OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
MOSCOW INTERNATIONAL ACADEMY,
MOSCOW*

Abstract: *the article analyzes the world experience of using intelligent human resource management. The motivational aspects of personnel labor are considered. The principles of modern information technologies for working with human resources are analyzed. The purpose and conditions of application of technologies for working with human resources are shown. Organizational culture is considered as a fundamental factor in human resource management. Conclusions are made regarding important aspects in the concept of human resource management.*

Keywords: *information technologies for working with human resources, organizational behavior, dynamic environment, management tools, agreement principle, total result, mechanism of influence on personnel.*

АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ Москаленко Е.В. (Российская Федерация)

*Москаленко Евгения Валерьевна – студент,
направление: управление человеческими ресурсами,
факультет экономики и управления,
Московская международная академия,
г. Москва*

Аннотация: *в статье проведен анализ мирового опыта использования интеллектуального управления человеческими ресурсами. Рассмотрены мотивационные аспекты труда персонала. Проанализированы принципы современных информационных технологий работы с человеческими ресурсами. Показаны назначение и условия применения технологий работы с человеческими ресурсами. Рассмотрена организационная культура как основополагающий фактор в управлении человеческими ресурсами. Сделаны выводы относительно важных аспектов в концепции управления человеческими ресурсами.*

Ключевые слова: информационные технологии работы с человеческими ресурсами, организационное поведение, динамическая среда, управленческий инструментарий, принцип договоренности, суммарный результат, механизм воздействия на персонал.

Постановка проблемы. В условиях рыночной экономики обеспечение эффективности управления является целью любого хозяйствующего субъекта, поскольку именно она обеспечивает успешное функционирование и развитие каждого предприятия, осуществляющие свою деятельность в условиях меняющегося внешнего среды. Существует много подходов к определению эффективности управления, обобщение которых дало возможность определить, что эффективность управления – это сложная многогранная комплексная категория, которая представляет собой относительную характеристику результативности управления как определенной системы элементов, заключается в степени достижения целей состояния и развития предприятия в запланированном направлении. Внимание к управлению человеческими ресурсами значительно усилилось на стыке XIX и XX веков из-за того, что в экономической науке и практике возникло осознание, что не материальные и финансовые составляющие определяют результативность деятельности предприятия, а его персонал – интеллект, творческие способности работников, их квалификация, знания и желание их использовать на пользу предприятия, культура мышления.

Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации и стремительных инновационных процессов постепенно трансформируется в управление интеллектуальным капиталом, поскольку человеческий ресурс сегодня является важным нематериальным активом корпораций и фактором успеха в конкурентной борьбе. Итак, в современных условиях целесообразно говорить об эффективном управлении человеческими ресурсами как первичного уровня в управлении интеллектуальным ресурсом, что меняет саму идеологию и концептуальные подходы к традиционному понятию и механизмам управление.

Анализ последних исследований и публикаций. Современный мир ставит серьезные запросы к управлению человеческими ресурсами и актуализирует эту проблему, как в теоретическом, так и прикладном аспектах, поэтому вопросы, связанные с эффективной системой менеджмента, широко освещаются на страницах научных изданий отечественных и зарубежных ученых. Ученые, которые работают в области организационного поведения, прямо связывают ее с менеджментом и считают, что главные проблемы организационного поведения заключаются уже не столько в определении ее закономерностей, сколько в механизмах воздействия на персонал, которые базируются на этих закономерностях. Известным исследователям проблем

управления человеческими ресурсами Дж. Джорджу и Г. Джоунсу, принадлежит высказывание: в процессе управления подчиненными менеджеры всех уровней встречаются с проблемой понимания их поведения. Это понимание нужно не для удовлетворения любопытства, это понимание предназначено для того, чтобы его можно было использовать в управлении подчиненными. Среди вопросов, на которых акцентируется внимание исследователей в такой предметной области как менеджмент знаний, есть также вопросы его категорийно-понятийного аппарата, которые освещены в основном в трудах зарубежных ученых, среди которых наиболее известными являются У. Букович, П. Друкер, И. Нонака, М. Румизен, Р. Сенге, Н. Такеучи, Р. Вечорковски и др. В их работах в основном уделено внимание интеллектуальному труду, человеческому капиталу, интеллектуальному капиталу, процесса управления знаниями, исходя из функций управления и т.д. Один из лучших менеджеров, Джек Уэлч сформулировал три аспекта работы менеджера в этом направлении: вести людей к цели, не командуя ими, а поощряя, вдохновляя их; находить ключевую идею, которая позволит каждому выявлять творчество, неординарный подход и одновременно объединять всех, а также формулировать цели на уровне мечты для того, чтобы провоцировать поиск нестандартных решений, выход из состояния комфорта; чтобы реализовались лучшие идеи, уметь преодолевать барьеры между людьми, создавать условия для постоянного профессионального и личностного роста каждого работника независимо от должности, возраста, опыта. Одной из важнейших проблем эффективного управления человеческими ресурсами считается определение необходимого уровня оплаты труда высшего управленческого персонала, способного обеспечить эффективную работу и предостеречь от злоупотреблений служебным положением в ущерб фирме. Кроме того, должны быть определены те морально-этические и социально-культурные и другие факторы, которые при определенных условиях могут иметь значительно более сильное сдерживающее влияние на поведение человека и его способность работать продуктивно. Нужно также рассмотреть их взаимодействие и связь с состоянием организационной культуры и социально-политическими изменениями в обществе.

Цель статьи. Проанализировать современные технологии интеллектуального управления человеческими ресурсами на основе использования мирового опыта.

Изложение основного материала. Эффективное информационное и интеллектуальное управление человеческими ресурсами основывается на системе ценностей, которую культивирует национальная или транснациональная корпорация и которая, собственно, определяет общую идеологию управления человеческими ресурсами. Согласно системе ценностей, подбираются созвучные ей формы и методы управления

человеческими ресурсами, формируется кадровая политика в транснациональных корпорациях [1]. Основным блоком в управлении человеческими ресурсами является организационная культура, которая воспринимается не как атрибут, а как фактор, способный создать условия для гармонизации отношений внутри организации благодаря функциям, которые она выполняет. При достаточно высоком уровне организационной культуры в стране значительно эффективнее решаются проблемы транснациональной интеграции, даже при условии неприятия чужеземных особенностей менеджмента, как, например, японских на американском континенте, немецких во Франции или славянских странах. Негативный опыт транснационального сотрудничества в России свидетельствует о недостаточно закрепленных регламентах, функциях и механизмах организационной культуры, что должно учитываться в процедурах регулирования взаимоотношений персонала и администрации, системных средствах мониторинга, учета результатов и мотивации деятельности.

Персонал становится ресурсом тогда, когда есть сплоченная команда, а не кучка послушных исполнителей, собранных ради прибылей. Люди в корпорации должны чувствовать себя не подневольной наемной рабочей силой, а участниками процессов, то есть партнерами, что неизбежно приводит к смене акцентов в методах управления, нацеливая их на партнерские отношения. Итак, объединяющим фактором в управлении человеческими ресурсами сегодня становится социальное партнерство в различных формах и проявлениях. Формирование общих общественных ценностей, признающих приоритет блага человека над прибылями, поможет реализовать потенциал сотрудничества и повысить уровень социальной ответственности.

Модели социального партнерства в разных странах отличаются организационным механизмом, нормами и правилами регулирования социально-трудовых отношений, степенью централизации процедуры, участия государства в социальном диалоге. Формой использования результатов анализа индивидов, групп персонала и организации в целом в управлении предприятием выступает технология работы с человеческими ресурсами. Понятие технологии рассматривается как совокупность знаний о способах и средствах проведения любого процесса [5]. Исходя из смысловой нагрузки понятия технологии, а также сущности организационного поведения и ожидаемых ее результатов, технологии работы с человеческими ресурсами можно определить таким способом: технология работы с человеческими ресурсами может рассматриваться как способ влияния на интересы отдельных групп персонала и, соответственно, его поведение, с целью ее направления на получение результатов, удовлетворяющих интересы руководства определенного уровня управления или владельца средств производства. Аспекты управления человеческими ресурсами можно рассматривать через призму

иерархии, выделяя верхний уровень – руководящий персонал, и нижний – подчиненных работников. Для нижнего уровня система ценностей организации не является доминирующей, поскольку эта категория работников принимает то, что декларируется на высших уровнях, поэтому они выступают как субъекты принятия (но не обязательно восприятия) системы навязанных ценностей, а не идеологами. Таким образом, если рассматривать систему ценностей как доминанту в концепции управления человеческими ресурсами, то она идеологически формируется представителями управленческой элиты и владельцами, а наемные же работники, как правило, непричастны к формированию культуры организации [2].

Для наемных работников основой их продуктивности является квалификация, система стимулов мотивации труда и система социальных гарантий и безопасности. Отсюда, эффективной будет та концепция управления человеческими ресурсами, в которой все остальные ее составляющие будут подобраны адекватно к мотивам труда субъектов управления.

Технология работы с человеческими ресурсами предполагает формулирование интересов руководителя любого уровня иерархии управления на предприятии, создание определенного идеального образа поведения работника или их группы в соответствии с удовлетворением этих интересов, выделение объекта влияния, которым выступает отдельный работник, формальная или неформальная группа работников, установление их личностных качеств, интересов, устремлений, выбор принципа влияния, разработку способа использования этого принципа с целью обеспечения идеального образа поведения работника или их группы или приближения их реального поведения к этому идеальному образу [3].

Технология работы с человеческими ресурсами является собственным инструментом управленческой деятельности руководителя любого уровня; ведь управленческая деятельность – это не только подготовка, принятие управленческого решения, но и организация его выполнения сотрудниками, подчиненными. Итак, качество, своевременность и результат выполнения управленческого решения в решающей степени зависят от отношения к процессу выполнения работников.

Для понимания этого отношения и нужно воспринимать работника не на институциональном уровне, где человеческий фактор имеет обезличенный характер, не имеющий конкретного психологического наполнения, а на психологическом уровне, где работник одновременно в управленческой иерархии может выступать и руководителем, и исполнителем, – это личность.

Технологии работы с человеческими ресурсами базируются на определенных принципах, к которым относятся принцип принуждения, обмена, договоренности, скрытого управления. Такие технологии должны

учитывать положения социальной психологии и иметь определенную направленность, то есть быть направлены на определенную группу работников, а иногда – и на отдельных работников, что имеют высокую значимость для результативности деятельности предприятия. Принципы построения технологии работы с человеческими ресурсами должны соответствовать модели человека (как известно, сегодня рассматриваются модели человека биологического, экономической и социальной), а также модели руководителя [4].

В практике управления человеческими ресурсами в индустриально-развитых странах преобладают или американский, или японский подходы, диаметрально-противоположные, которые имеют различные социально-психологические ориентиры и приоритеты в формировании идеологии управления человеческими ресурсами. Содержание технологии работы с человеческими ресурсами зависит от того, какой принцип положен в их основу, который, в свою очередь, зависит от вида модели, по которой рассматривается человек-работник.

Вывод. Таким образом, в концепции управления человеческими ресурсами важное внимание необходимо обращать на подсистему управления мотивацией человеческими ресурсами, подсистему управления развитием персонала, социально-психологические методы управления-как приоритетные, корпоративные модели компетенции, этику деловых отношений, формализованные и неформализованные нормы поведения.

Список литературы / References

1. Колос Е.А. Отличительные особенности современной концепции управления человеческими ресурсами от управления персоналом / Е.А. Колос, А.Г. Аманова // В сборнике: Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. материалы III Международного экономического форума. под ред. С.Н. Бочарова, 2016. С. 227-233.
2. Кутлузаманова Р.И. Управление молодыми талантами как составляющая процесса управления человеческими ресурсами / Р.И. Кутлузаманова, И.В. Максакова // В сборнике: Научная дискуссия: актуальные научные проблемы XXI века. Юбилейный сборник научных трудов молодых ученых и студентов Международного факультета ЮУрГУ, посвященный 20-летию факультета. Челябинск, 2016. С. 120-123.
3. Романенко М.А. Роль и содержание управления человеческими ресурсами в системе управления проектами предприятия / М.А. Романенко // Baikal Research Journal, 2016. Т. 7. № 5. С. 9.
4. Строителева Т.Г. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: различие и единство / Т.Г. Строителева // В сборнике:

Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем. Сборник статей Международной научно-практической конференции, 2016. С. 147-150.

5. *Тадейчук Н.А.* Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: взаимосвязь и отличия в подходах кадрового менеджмента / Н.А. Тадейчук, Е.В. Слепцова // В сборнике: Устойчивое развитие: общество и экономика, 2016. С. 124-127.