

УДК 338: 378(575.2) (043.3)



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сакибаев Канатбек Шерикбаевич, к.э.н., доцент ОшГУ,
kanatbeksakibaev@mail.ru

Осорбекова Турсунай Осорбековна, магистрант ОшГУ,
tosorbekova@gmail.com

Ошский государственный университет,
Ош, Кыргызстан

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы управления человеческими ресурсами в существующей профессиональной среде, представлены результаты исследования факторов, формирующих мотивацию привлечения и удержания персонала в организациях. В настоящее время кадровая политика во все большей степени приобретает стратегический характер и в значительной мере определяются стратегией развития фирмы в целом и стратегией управления персоналом в частности. Существенной особенностью стратегического управления человеческими ресурсами на современном этапе является последовательное применение программно-целевого подхода. Этот подход предполагает: четкую формулировку общих положений, определение объекта и субъекта управления персоналом, формирование базовых принципов стратегии, а также целей и задач реализации стратегии управления персоналом.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, привлечение персонала, кадровая политика, удержание персонала, удовлетворенность трудом, мотивация, система мотивации.

УЮМДАРДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАШКАРУУ – УЮМДУН ЭФФЕКТИВДҮҮ ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН ФАКТОРУ КАТАРЫ

Сакибаев Канатбек Шерикбаевич, э.и.к., ОшМУнун доценти,
kanatbeksakibaev@mail.ru

Осорбекова Турсунай Осорбековна, ОшМУнун магистранты,
tosorbekova@gmail.com

Ош мамлекеттик университети,
Ош, Кыргызстан

Аннотация. Макалада изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча бир катар факторлорду эске алуу менен уюмдун персоналдарын мотивациялоого түрткү берүүнү калыптандыруу жана кесиптик чөйрөдө адам ресурстарын башкаруунун актуалдуу көйгөйлөрү каралды. Азыркы учурда кадр саясаты кеңири форматта алып караганда персоналдарды башкаруунун стратегиясы, ал эми белгилүү бир деңгээлде фирманын өнүгүү стратегиясын аныктап, стратегиялык мүнөзгө ээ. Заманбап этаптагы адам

ресурстарын башкаруунун стратегиялык негизги өзгөчөлүктөрү болуп максаттуу-программалык мамилени этаптуу колдонуу. Бул мамиле өзүнө жалпы жоболордун анык, так чечмеленишин, персоналдарды башкаруунун объектисин жана субъектисин аныктоо, стратегиянын базалык принциптерин калыптандыруу, мындан сырткары персоналдарды башкаруунун максаты жана алдыга коюлган тапшырмаларын иш жүзүнө ашыруунун стратегиясын камтыйт.

Ачкыч сөздөр: адамдык ресурстар, персоналды тартуу, кадрдык саясат, персоналды кармап туруу, эмгегине канааттануусу, мотивация, мотивация системасы

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION AS A FACTOR OF THE EFFECTIVE PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION

*Sakibaev Kanatbek Sherikbaevich,
Candidate of Economics, Associate Professor,
kanatbeksakibaev@mail.ru*

*Osorbekova Tursunay Osorbekovna, undergraduate,
tosorbekova@gmail.com
Osh State University,
Osh, Kyrgyzstan*

Annotation: *The article discusses the actual problems of human resource management in the existing professional environment, presents the results of the study of factors that form the motivation for attracting and retaining personnel in organizations. At present, personnel policy is increasingly becoming strategic in nature and is largely determined by the development strategy of the company in general and the strategy of personnel management in particular. An essential feature of strategic human resource management at the present stage is the consistent application of the program-targeted approach. This approach presupposes a clear formulation of general provisions, the definition of the object and subject of personnel management, the formation of the basic principles of the strategy, as well as the goals and objectives of the implementation of the personnel management strategy.*

Key words: human resources, personnel attraction, personnel policy, personnel retention, job satisfaction, motivation, motivation system

Введение. В настоящее время в остро рыночной конкуренции ключевая роль в системе управления предприятиями и организациями отводиться на применение новых программно-целевых подходов управления производственной деятельности предприятия. Одной из стратегических направлений успешной деятельности предприятия здесь уделяется внимание на рациональное использование человеческих ресурсов.

Эффективное планирование, управление человеческими ресурсами и применение инновационных методов и средств в усовершенствовании качества выполняемой работы позволяет организации быть успешной и

устойчивой на быстро изменяющейся среде. Важнейшей направлений развития в этом аспекте становится системный подход, который дает возможность персоналу раскрыть внутреннее строение системы управления человеческими ресурсами, на основе чего можно решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления кадрами, чтобы улучшить деятельности качества управления человеческими ресурсами.

Проблемы повышения устойчивой и эффективной деятельности предприятий исследовались многими учеными, но с позиции управления человеческими ресурсами не на должном уровне. Поэтому анализ исследования ученых свидетельствует о том, что за счет повышение активности персонала, результативности его работы во многом зависят от современных новых подходов к управления персоналом. Однако это понятие практически не применялось на должном уровне, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом (отдел кадров), в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров и т.д. (Веснин, В. Р. 2009.).

В современном этапе развития жизнедеятельности организации по аспекту управления кадрами сосредотачивается в отделе кадров и должны заниматься тем вопросом, которые рассматривают наличие нужных людей в нужное время в нужном месте, а также освобождение от ненужного персонала. Все это не рассматривают вопросы ни о качестве рабочей силы, ни о качестве трудовой жизни, здесь особую значимость придаются на такие вопросы как ориентация на производительность, эффективность труда человека. Как нам известно, сегодняшняя состояние развития индустриализма требует эффективности труда. В свою очередь эффективность основанные на технократическом подходе обеспечить формы организации труда, как управление кадрами.

Многие исследования показывают, что современная управленческая практика требует совершенствования управления качеством труда. Формировать процесс организации по управлению качеством труда неотъемлемая задача такой формы организации труда, как управление человеческими ресурсами.

Материалы и методы исследования. Эффективная система управления персоналом ориентирована на установление рациональной организационной структуры управления, которое представлено в виде логического соотношения функций и уровни управления... (Солодова Н. Г., Васильева А. Н. 2015.). Здесь особо отметить эффективность работы с персоналом которые определяется умелым сочетанием широко применяемых

методов таких, как административных, экономических и социально-психологических.

Для каждой организации, компании и предприятия система управления персоналом осуществляется по-разному, то есть индивидуальна. Даже при полном сходстве у этих компаний деятельности, функции, структуры, целей не может быть одинаковых кадров, формирующих элементы трудовые организации и одинаково реализующих эти цели.

На основе нами изученного можно выделить ниже следующие функции управления человеческими ресурсами, которые ведет к развитию организации и обеспечивают устойчивой деятельности: общие по ведению работы функции, специфические, функции, направленные на организацию системы управления персоналом... (Баканова Е. 2014.).

Исследования показывают, что вышеуказанные функции обеспечить элементы эффективного системы и организации органов управления по персоналом, в рамках чего можно достичь эффективности труда и работы. Если исходит из анализа первой функции общие по ведению работы (планирование, организация, обеспечение персоналом, учет, использование, стимулирование, развитие персонала) то можно уверенностью предполагаться, что оно является одним из классических шагов действий, на что направлено основная направления деятельности.

Однако необходимо отметить роль специфической функции управления человеческими ресурсами, суть которого заключается в планирование персонала, подбор, отбор и наем персонала, адаптация персонала, оценка, обучение и развитие персонала, мотивация, кадровый учет, социальное развитие. Насколько эффективного и умелого применение из этих под функции, зависит устойчивое развитие самой организации. Поэтому современный эффективный менеджер особую внимание уделить на должном уровне организации и реализации специфической функции управления человеческими ресурсами. Также немало важную роль сыграют функции, направленные на организацию системы управления персоналом, то есть выполнение основных задач для реализации целей организации, обеспечение наилучшего результата в реализации целей организации.

Таким образом, на сегодня процесс управления трудовыми ресурсами имеет свою четкую задач направленное на решение стратегических задач, модернизация всех сфер производственно-хозяйственной деятельности, обеспечение благоприятного трудового климата способствующие развитие персонала, так как профессионально-должностные продвижение

осуществляемые руководством над своим имеющимся работниками гарантирует эффективности работы.

Результаты и обсуждения: В различной экономической литературе существуют множество понятий и мнений, касающихся систем и форм управления человеческими ресурсами, где ученые экономисты и исследователи в области управления трудовыми ресурсами доказывают, что разработка эффективной и единой кадровой политики являются нетъемлемой части и пути решения вопросов о развитии деятельности организации в целом.

На основе изученных материалов в области управления персоналом пришли к такой с точки зрения, чтобы достичь эффективного управление производственной деятельности организации необходимо необходимо применить формулу: «нужные кадры в нужном месте и в нужное время... (Алавердов А.Р. 2015.). Эффективное ее применение способствует обеспечение организации работниками в соответствующей количестве и состава, рациональное использование персонала, сочетания амбиций, взглядов и интересов всех сотрудников, и которые являются основными целями кадрового менеджмента.

Как показывают опыт и исследования зарубежных и отечественных ученых в области управления человеческими ресурсами, что одним из основных шагов действий по управления трудовыми ресурсами являются:

- Формирование состава трудовых ресурсов;
- Развитие трудовых ресурсов;
- Повышения качества трудовой жизни работников

Особая роль отводится в развитии трудовых ресурсов, так, как оно включает в себя профессиональную ориентации и социальную адаптации, оценку производственной деятельности, систему вознаграждений, профессиональная подготовка и обучения, продвижение по службе (управление карьерой). Управление развитием трудовых ресурсов сыграют особо важную роль в повышении трудового потенциала работников, а в контексте современных тенденций включает в себя управление карьерой, то есть профессионально-должностные продвижение.

Сущность развития профессиональной карьеры раскрывается в следующих характеристиках, выделенных И. С. Масловым и В. С. Половинко:

- процесс качественных изменений, происходящих в содержании труда;
- процесс накопления человеческого капитала;

- последовательное изменение различных видов работ (должностей, позиций в организации, места работы и т. д.)
- процесс, происходящий на протяжении всей трудовой жизни человека... (Половинко В. С. 2011.).

Особо отмеченные И. С. Масловым и В. С. Половинко характеристики профессиональной карьеры предпочитают необходимости и потребности в развитии теории, методологии и методики управления карьерой, тем более в условиях модернизации и инновационного развития экономики. Так, как сегодняшняя условия стратегия экономического роста предполагает нового подхода управления карьерой, обеспечивающий должного уровня экономико-управленческой культуры формирования системы принципов управления персоналов. Все это нам дают возможность графически иллюстрировать роль и место системы управления карьерой в системе управления человеческими ресурсами организации (рис. 1).

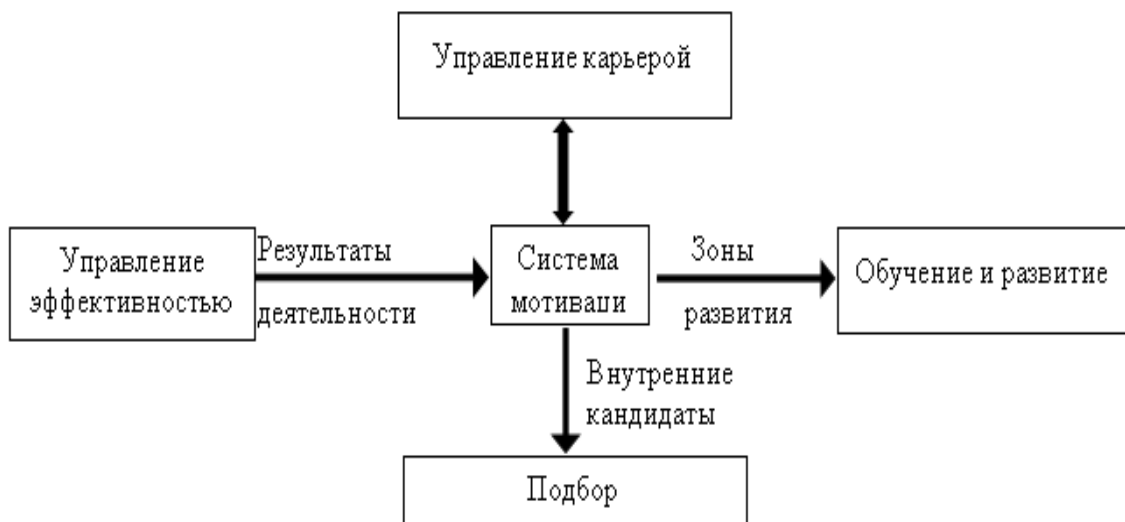


Рис. 1. Место системы управления карьерой в системе управления человеческими ресурсами компании

Источник: разработаны авторами

Выводы. Изучив и опираясь на исследования ученых пришли к выводу о том, что управления человеческими ресурсами и профессионально-должностным продвижением в организации во все большей степени приобретает стратегический характер которые в значительной мере определяются стратегией развития фирмы в целом и способствуют устойчивой деятельности организации, также обеспечить конкурентоспособность производственной деятельности предприятия.

Ключевыми факторами стратегического управления человеческими ресурсами и профессионально-должностным продвижением (управления карьерой) на сегодня мы считаем по шаговое применение целенаправленно ориентированного программного подхода, так как в нем описываются гениальная формулировка общих положений, четко указываются объекты и субъекты управления персоналом, процесс формирования состава трудовых ресурсов, развитие кадров, а также выделение тех факторов, способствующие повышению качества трудовой жизни работников.

Таким образом, важнейшей направлений управления персоналом являются определение стратегии развития организации, обеспечивающую достижение экономических и социальных целей, и основные методы развитие трудовых ресурсов (развития трудового потенциала персонала) как совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала, стимулирования творчества, которые способствует не только к само совершенству персонала, но и повышает конкурентоспособность организации, как фактор устойчивой деятельности организации.

Список литературы:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] / А.Р. Алавердов: учебник. М.: МФПУ Синергия, 2015. 656 с.
2. Баканова Е. Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сборник научных трудов [Текст] / Е. Баканова – Выпуск 3– Кемерово, 2014. – 262 с.
3. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник [Текст].— М.: Проспект, 2009 .— 688 с.
4. Половинко В. С. Развитие профессиональной карьеры менеджеров по персоналу: понятие и факторы / В. С. Половинко, И. С. Маслов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2011. — № 2.— С. 11–17.
5. Солодова Н. Г., Васильева А. Н. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы // Baikal Research Journal - электронный научный журнал Байкальского государственного университета экономики и права. - 2015. - Т. 6, № 4.