

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (Аннотация)

Управление человеческими ресурсами — принципиально значимый элемент социального управления в постиндустриальном обществе. Организационный менеджмент представляет собой деятельность менеджеров по комбинированию и интеграции разнообразных видов ресурсов (средств) для достижения целей организации. Люди составляют основу социальной организации, смысл которой — получение синергетического эффекта от объединения их усилий. Сегодня легко восполнить материальные ресурсы — снять помещение, купить оборудование и др. Но создание дееспособной команды работников — управленцев, специалистов, исполнителей — могут уйти годы. Неслучайно, что многие авторы сегодня в случае кризиса дают совет не увольнять работников, а сократить расходы других ресурсов.

Целями управления человеческими ресурсами являются превосхищаемые управленческие результаты, выражающиеся в предполагаемых (необходимых или желательных) параметрах человеческих ресурсов — характеристиках трудовой деятельности, поведения, связей, отношений, мотивации, квалификации и др. работающих людей.

В результате эволюции теории и практики менеджмента сформировались устойчивые направления работы с персоналом организаций, или функции управления человеческими ресурсами. Они универсальны, общезначимы и объективно необходимы. В управлении персоналом устойчиво воспроизводятся совокупности задач, связанные со стратегией и политикой управления человеческими ресурсами, кадровым набором, управлением трудом персонала, обучением и развитием работников, руководством персоналом. Настоящая дисциплина раскрывает содержание задач и решений, связанных с этими функциями кадрового менеджмента; знакомит с концептуальными подходами, методами и управленческими технологиями, применяемыми в процессе их реализации, а также имеющимися практическими проблемами.

Исходным в управлении персоналом являются задачи разработки и реализации кадровой стратегии и политики. На их основе строится работа по обеспечению организации человеческими ресурсами, эффективному использованию и развитию персонала, решаются другие задачи кадрового менеджмента.

Организационные потребности в человеческих ресурсах удовлетворяются, в частности, посредством эффективного кадрового набора, что предполагает поиск и привлечение кандидатов в организацию. Необходимо найти подходящих людей внутри и вне организации, заинтересовать их предложением о новой работе, осуществить первичный отбор претендентов. Целями управления является получение организацией необходимого резерва подходящих кандидатов для дальнейшего отбора, а также создание предпосылок, обеспечивающих ответственный взаимный выбор, делаемый организацией и потенциальным работником при устройстве на работу. Из числа претендентов, заинтересовавшихся работой в организации, менеджмент выбирает наиболее подходящих, что является целью отбора персонала. В современных организациях отбор персонала проводится на основе достаточно широких критериев соответствия и культурной совместимости. Эффективность организационной деятельности в решающей степени определяется тем, какие люди привлекаются в организацию и отбираются ею. Правильный выбор людей определяющим образом влияет на успешность решения всех логически последующих задач управления человеческими ресурсами.

Необходимость управления организационной деятельностью обуславливает наличие в менеджменте человеческих ресурсов функций и задач, связанных с управлением трудом имеющегося персонала. Важными среди них являются задачи управления результативностью, для которого необходимо поддержание двусторонней связи между

менеджментом и персоналом. Потребность в обеспечении обратной связи обуславливает необходимость систематического контроля и оценки исполнения работы. Задачами менеджмента являются – периодический пересмотр и обсуждение выполненной работы и полученных результатов; определение успехов и выявление недостатков и трудностей в работе, поиск способов их преодоления; постановка целей и задач на перспективу; определение профессиональных качеств и карьерных планов работников. Оценка результативности предпринимается в целях управления показателями трудовой деятельности персонала, стимулирования положительных изменений в труде и поведении работников, а также для обеспечения соответствия работников занимаемым должностным позициям и рабочим местам. Результаты оценки результативности создают основу для решения многих задач в кадровом менеджменте.

Человек не может не развиваться в своей трудовой деятельности. Задачи менеджмента – способствовать развитию способностей, приобретению новых знаний и важного опыта людьми, создание условий для специального обучения работников. Функция обучения и развития направлена на достижение важных управленческих результатов – улучшение качества человеческих ресурсов и усиление организационного потенциала. Целями управления компетентностью и компетенциями персонала являются – сохранение и повышение квалификации работников, формирование новых навыков, переобучение, профессиональное совершенствование. Обучение и развитие персонала является по существу непрерывным и всеохватывающим процессом, тесно связанным с другими функциями кадрового менеджмента.

Многие методы управления человеческими ресурсами, будучи постоянно используемыми в самых разных ситуациях и в самых разных организациях, приобрели характер социальных технологий. Здесь сложились четкие алгоритмы деятельности, пусть не всегда приводящие к наилучшему результату, но все-равно востребованные большинством HR-менеджеров. Сегодня можно говорить о технологиях приема на работу, технологиях отбора кадров, технологиях ассессмента.

Из решения множества задач по различным направлениям кадрового менеджмента складывается обширная практика управления человеческими ресурсами в деловых организациях. Совокупности задач, решаемых в отношении конкретных работников, являются своеобразными. Они могут существенно различаться по продолжительности и содержанию, периодичности и способам решения, объему проводимой менеджментом работы и затрачиваемым средствам. Однако в принципе являются схожими по составу задач и методам управления, что делает накопленные знания и опыт практически полезными и востребованными в широкой области профессиональной деятельности специалистов по управлению.

Дисциплина входит в вариативную часть ОПОП и предлагается студентам в 10-м семестре для изучения в качестве обязательной дисциплины магистерской программы "Социальные технологии современного управления".