

УДК 331.1

Путенихина Елена Валерьевна

к.с.н., доцент
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия

Уразбахтина Лилия Азатовна

бакалавр
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия
lilichka_99@bk.ru

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация

В настоящее время значительное внимание уделяется человеческим ресурсам организации как решающему фактору в предоставлении качественных услуг. Это связано с тем, что в современном мире, основанном на цифровых технологиях, знаниях и информации внешняя среда предприятия очень изменчива. Динамичность внешней среды предприятия требует быстрой реакции на ее изменения, что определяется рядом факторов, главный из которых – человеческие ресурсы предприятия. В статье рассмотрены человеческие ресурсы в системе управления персоналом.

Ключевые слова:

человеческие ресурсы, управление персоналом

Elena V. Putenikhina

Ph.D., Associate Professor
Ufa University of Science and Technology
Ufa, Russia

Liliya A. Urazbakhtina

Bachelor
Ufa University of Science and Technology
Ufa, Russia

**HUMAN RESOURCES IN
THE HR MANAGEMENT SYSTEM**

Abstract

Currently, considerable attention is paid to the human resources of the organization as a decisive factor in the provision of quality services. This is due to the fact that in the modern world based on digital technologies, knowledge and information, the external environment of the enterprise is very changeable. The dynamism of the external environment of the enterprise requires a quick response to its changes, which is determined by a number of factors, the main of which is the human resources of the enterprise. The article deals with human resources in the personnel management system.

Keywords:

human resources, personnel management

Человеческие ресурсы в системе управления персоналом являются одним из самых важных аспектов в любой организации. Персонал является ключевым фактором для достижения успеха компании и улучшения ее конкурентоспособности на рынке. Задача управления персоналом заключается в наиболее успешном использовании потенциала, знаний и навыков сотрудников для достижения целей бизнеса.

Актуальность данной темы заключается в том, что современные организации все более осознают важность управления персоналом и начинают применять новые подходы и инструменты для этого. Для привлечения талантливых сотрудников, создания мотивации и развития персонала на предприятиях вводятся различные системы, программы, проекты и инструменты.

Одной из важнейших задач управления персоналом является подбор и найм квалифицированных и соответствующих требованиям предприятия сотрудников. Важным этапом является оценка кандидатов на соответствие критериям принятые в

данной организации. На этапе найма специалисты по кадрам также проводят составление контракта и обучают новых работников по необходимому техническому требованию.

Важным направлением управления персоналом является также оценка эффективности и управление результативностью сотрудников. Для эффективной работы данной системы необходимо определить ключевые показатели эффективности (KPI) для каждой должности и регулярно оценивать работу сотрудников. Также необходимо уделять внимание систематическому обратной связи для постоянного развития персонала.

Еще одной важной задачей управления персоналом является разработка и поддержка компании в области обучения и развития персонала. Для этого создаются специальные программы и проекты, включающие в себя курсы, семинары, тренинги и обучение внутренних наставников, что поможет развитию навыков и знаний сотрудников, а также улучшению конкурентоспособности на рынке труда.

Важным элементом управления персоналом является также разработка и внедрение системы мотивации сотрудников. Для этого разрабатываются различные программы и инструменты, например, бонусная система или система льгот для сотрудников, достигающих высоких результатов.

Также особое влияние на управление персоналом имеют трудовые отношения и правовая база. Основной задачей в этой области является соблюдение законодательства, контроль за соблюдением установленных нормативов и регулярное обработка, и учет персональных данных.

В целом, человеческие ресурсы в системе управления персоналом являются ключевым фактором для достижения успеха компании и ее конкурентоспособности на рынке. Регулярное обучение, мотивация, правовые отношения и оценка результативности – эти и другие задачи помогают организациям максимально использовать потенциал сотрудников и повышать эффективность их деятельности.

В работе с человеческими ресурсами каждая организация решает одни и те же основные задачи вне зависимости от специфики ее деятельности. Это касается следующих моментов. Любое предприятие привлекает для реализации своей деятельности людей. Наиболее распространенным способом является найм, помимо этого важное значение отводится стимулированию и мотивации. Большинство организаций проводит развитие (обучение) своих сотрудников, оценку участия

каждого из своих сотрудников в достижении своих целей. Чтобы успешно развиваться, любая организация должна управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением персонала. Все это является элементами управления человеческими ресурсами организации [3].

В организации человеческие ресурсы – это, прежде всего, непосредственно персонал. В свою очередь, персонал сегодня рассматривается как ключевое конкурентное преимущество предприятия, залог успеха в достижении цели.

По мнению, Д.М. Сафиной основными признаками персонала являются: «присутствие трудовых отношений с работодателем; обладание определенными качественными характеристиками; целевая направленность деятельности персонала» [4].

Категорию человеческих ресурсов рассматривают в качестве важнейшего ресурса, возможности участвовать в процессе производства, а также в качестве характеристики того или иного имеющегося качества. Если сравнивать иные производственные ресурсы с человеческим капиталом, отметим, что последний не заканчивается при использовании, а – меняется, развивается [2].

Наличие человеческих ресурсов – это немаловажная характеристика трудового ресурса, имеющегося в современных компаниях, на тех или иных территориях, в экономике государства, поскольку он непосредственно воздействует на уровень эффективности трудовой деятельности, благодаря которому развивается экономика, сохраняется, формируется ее конкурентоспособность, повышается уровень благосостояния граждан.

Итак, изучая категории кадрового менеджмента, нельзя не отметить, что человеческим ресурсам отведена главная роль, поскольку он позволяет реализовать управленческие задачи, цели на современном этапе развития.

Человеческие ресурсы основан на потенциале (возможностях, способностях) трудового ресурса, способов, условий, в которых он используется, реализуется. То есть, происходит формирование человеческих ресурсов сотрудника, и затем, учитывая его успешную реализацию, востребованность, происходит превращение человеческих ресурсов в капитал, обеспечивающий доход.

На рисунке 1 отражены соотношения ключевых понятий, используемых при анализе содержания термина «потенциал персонала».



Рисунок 1 – Соотношение ключевых понятий в рамках анализа содержания термина «потенциал персонала» [2]

Согласно литературным источникам, рассмотрено наличие человеческих ресурсов разных уровней – организационного, личного, регионального, государственного. Трудовая деятельность работников на базе той или иной компании сопровождается обменом накопленного опыта. Это оказывает качественное воздействие на уровень человеческих ресурсов.

На человеческих ресурсах основан производственный процесс, при этом, в рамках данного процесса человеческий потенциал обретает форму человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы в рамках реализации основан на немаловажной составляющей – эффективность деятельности компании. То есть, реализуя человеческие ресурсы, осуществляются производственные цели компании: достижение соответствующих производственных объемов, объемов реализации, прибыли, на что непосредственно влияет трудовая производительность, качество реализации человеком собственного потенциала, его применение. Немаловажная роль также отведена кадровой политике компании, в рамках которой организовывается трудовая деятельность, система кадрового менеджмента, преследующая следующую цель – обеспечить соответствующий уровень человеческих ресурсов для компании, реализовывать, а также развивать его. Рассматривая процесс, в рамках которого реализуется человеческие ресурсы, появляется возможность его восприятия в качестве человеческих ресурсов, который приносит прибыль.

В соответствии с позицией О.Э. Ивановой, для того, чтобы выполнять эффективное управление формированием, реализацией человеческих ресурсов требуется определение перспектив развития, приоритетных направлений инвестирования в него [1].

Отообразим в таблице 1 авторские взгляды на определение термина «человеческих ресурсов».

Таблица 1 – Содержательная характеристика авторских определений категории «человеческие ресурсы» [2]

Подходы	Автор	Характеристики
Отождествлен с формами человеческих, личных факторов	М.И. Долинский, В. Добрик, Л.И. Гольдин, Д.Н. Карпухин, А.А. Жук, В.Ф. Онищенко, М.В. Шаленко, А.С. Панкратов и т.д.	Личностный, человеческий производственный фактор, у которого имеются ценностные ориентации, поведенческие мотивы, личностные характеристики и пр., который выступает в качестве активного субъекта производственного процесса
Отождествлен с «трудовыми ресурсами»	В.К. Врублевский, Л.Н. Кунельский, Л.С. Дегтярь, А.Г. Косаев, Н.В. Коровяковская, В.Г. Костаков, Г.П. Сергеева, А.Д. Попов, В.А. Шахова Л.С. Чижова	Трудоспособное население, работающее в производственной сфере, обладающее интеллектуальными, физическими способностями к трудовой деятельности
Отождествлен с «рабочей силой»	А. Павлуцкий, О. Алехина, А.И. Татаркин и пр.	Является совокупностью таких элементов, как духовные, физические способности, что выступает в качестве функциональной рабочей силы того или иного места приложения: отрасль, объединение, компания, рабочее место
Учитывается воздействие усложненной жизни общества	С.В. Рачек, В.К. Болко, М.М. Магомедов, В.Д. Егоров и т.д.	Является количеством, качеством, способностями осуществлять полезную деятельность в обществе трудоспособных граждан, проявляющих желание, готовность к работе

На сегодняшний день существующие трактовки понятия «человеческие ресурсы» разнятся, при этом, их существует огромное количество, поскольку данное явление является сложным, а также практика требует повышения результативности трудовой деятельности, растет роль индивида в разных процессах производства, развитии общества, не сформирован комплексный подход в отношении осмысления данной категории, степени важности такой человеческой взаимосвязи, как профессиональная, социальная и пр.

Категория человеческих ресурсов, состоящая из современных интеллектуальных составляющих – это основа, на которой базируется инновационное развитие. конкурентоспособность, финансовая неустойчивость в перспективе.

В таблице 2 представлен перечень черт, характеризующих социально-экономическую категорию «человеческие ресурсы».

Таблица 2 – Перечень черт, характеризующих социально-экономическую категорию «человеческие ресурсы» [2]

Черты	Характеристики
Наличие влиятельности	Выражено воздействием, оказываемым человеческим капиталом на развитость экономической сферы, уровень конкурентоспособности, эффективности, развитие компании
Обеспечение реальности	Речь идет о принадлежности, функциональности трудовых ресурсов, их готовности к осуществлению трудовой деятельности в той или иной обстановке (производственной, технической, технологической, социально-экономической, информационной)
Наличие принадлежности	Речь идет о системной подчиненности носителям (речь идет о человеке, трудовых ресурсах), благодаря чему формируются отличия в потенциале того или иного носителя, появляется возможность обеспечения индивидуальных особенностей, присущих социально-трудовому поведению работника
Высокий уровень сложности	Представлено разными характеристиками трудового ресурса, формирование которых является постепенным, при этом, на него воздействуют требования того или иного периода, экономические условия, соответствующие факторы; представлено сочетанием факторов, их развитием

Таким образом, понятие человеческих ресурсов следует рассматривать в качестве свойств, возможностей работников, которые позволяют осуществлять трудовую деятельность, на том или ином этапе экономического развития. На сегодняшний день уровень человеческих ресурсов можно охарактеризовать, учитывая степень подготовки работников, качественные, количественные их характеристики, адаптивность, гибкость в динамически изменяющихся экономических условиях, навык носителей к развитию. В свою очередь качество персонала – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Список использованных источников

1. Иванова О.Э. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки: учебно-методическое пособие / О.Э. Иванова, Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 145 с.

2. Ильченко С.В. Качественный подход к человеческим ресурсам в управлении человеческими ресурсами организации / С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2018. – №2. – С.1-6.

3. Сафина Д.М. Управление ключевыми показателями эффективности: учебное пособие / Д.М. Сафина. – Казань: Казан. ун-т, 2018. – 123 с.
4. Ходова Е.А. Качественный подход к человеческим ресурсам в развитии персонала организации / Е.А. Ходова, Н.А. Гончарова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. - №2. – С. 333-336.