

3. О показателях благосостояния [Электронный ресурс] //Мировое и национальное хозяйство. – Режим доступа: <https://mirec.mgimo.ru/2011/2011-01/o-pokazatelyah-blagosostoyaniya/>. – Дата доступа: 29.11.2021.

УДК 005.95

Максим Залуцкий
(Республика Беларусь)

Научный руководитель В.В. Липницкая, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные вызовы и проблемы, с которыми столкнулась экономика нашей страны, во многом обусловлены именно неэффективным менеджментом. Можно рассуждать о необходимости модернизации и перехода к более высокому технологическому укладу. Но все рассуждения и программы будут нежизнеспособными без приведения в соответствие современным подходам одной из наиболее главных подсистем управления организацией подсистемы управления персоналом.

Управление персоналом – это процесс обеспечения кадрами предприятия, организация их эффективного и рационального использования, а также их профессионального и социального развития. Специалист в сфере менеджмента и управления персоналом В.И. Гончаров под системой управления кадрами понимает взаимосвязанную совокупность целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующих механизмов управления, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы [1].

Во второй половине XX столетия понятие «управление персоналом» в различных странах мира значительно расширилось. Появились различные концепции, каждая из которых по-своему пыталась объяснить этот сложный вид управленческой деятельности. Классический подход – это управление кадрами, или кадровый

менеджмент, то есть технико-экономический подход (технократический), целью которого является наиболее рациональное и эффективное управление человеческим потенциалом предприятия для обеспечения целей и задач, стоящих перед организацией. Здесь основное место занимает техническая подготовка работников. Этот подход строится на научной организации труда, внедренной в управление еще в начале XX в. Ф.У. Тейлором и его соратниками, основавшими «школу научного управления».

Другим подходом является гуманистический, включающий в себя такие концепции, как управление человеческими ресурсами, теория человеческого капитала, управление человеческим фактором и некоторые другие. Концепция «человеческих ресурсов», получившая широкое распространение в США с середины 1970-х годов, подразумевает, что персонал – это такой же важный производственный ресурс, как и финансовые, материальные, технологические и другие ресурсы, участвующие в процессе производства. Следовательно, организация в процессе своего развития может либо накапливать, либо сокращать этот вид ресурса, в зависимости от выбора стратегии управления и рационализации хозяйственной деятельности. Интересный подход к управлению человеческими ресурсами представляет собой теория человеческого капитала, разработанная двумя учеными, Т. Шульцем и Г. Беккером, получившими Нобелевские премии в области экономики соответственно в 1979 и 1992 гг. за разработку теории человеческого капитала. [1]

Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации». [2]

Управление персоналом имеет свою структуру, которая может быть представлена в различных аспектах. Это объясняется множественностью определений его сущности. Выделяют такие аспекты системы управления персоналом как содержательный, организационно-институциональный и технологически-процессуальный, каждый из которых может служить критериальной основой при определении ее структуры.

Содержательный аспект основывается на выделении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в

рамках организации. В функциональном отношении под управлением персоналом понимаются все задачи и решения, связанные с работой в области кадров.

К организационно-институциональному подходу можно отнести определения, в которых управление персоналом рассматривается как разнообразная деятельность различных субъектов, направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение задач по наиболее эффективному использованию занятых на предприятии.

В определениях, раскрывающих технологически процессуальные аспекты управления персоналом, акцент смещается на методы и цели управления. Под управлением персоналом в них понимается «совокупность методов, процедур и программ воздействия организации на своих сотрудников с целью максимального использования их трудового или интеллектуального потенциала» [3]. В контексте управления персоналом выделяют экономические, организационно-распорядительные и социально-психологические методы.

Таким образом, система управления персоналом организации включает в себя достаточно объемную совокупность различных подсистем. Наибольшие усилия кадровых подразделений (по затраченному времени) направлены на совершенствование трудовых отношений, подбор кандидатов на вакантные должности, разработку и реализацию учебных программ и программ социального развития, а также организацию заработной платы, что позволит обеспечить эффективную реализацию всех специальных и основных функций управления, и, как результат, эффективность развития предприятия.

Список использованных источников

1. Гончаров, В.И. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие для вузов / Гончаров В.И. – изд. КноРус, 2010, с. 480.
2. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами [Текст] / Л.О. Ильина. – изд. Феникс, 2009. – 416 с.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., доп. и перераб.– М.: ЮНИТИ, 2002. – 506 с.