

УДК 331.108.26

В.В.Подольский (4 курс, каф. ЭиМТМ), Е.Л.Большакова, к.э.н., доц.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Дальнейшее развитие рыночной экономики, современного производства тесно связывается с разработкой и практическим решением проблемы управления персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие:

- формализация методов и процедур отбора кадров;
- разработка научных критериев их оценки;
- научный подход к анализу и решению проблемы управленческого персонала;
- системное обеспечение взаимосвязи в решении хозяйственных государственных и кадровых вопросов.

В целом, проблема управления персоналом раскрывается в нескольких аспектах:

- развитие у персонала современного экономического мышления, гражданской зрелости и ответственности за принимаемые управленческие решения;
- обучение навыкам и системным знаниям управления производством, развитие хозяйственного мировоззрения у всех работников предприятия независимо от их занимаемой должности;

- преобразование системы подбора кадров руководителей. Используя на практике опыт подбора на основании образа «хорошего» руководителя соответствующего уровня исчерпывает себя в условиях хозяйственной самостоятельности предприятия;

- исследование и использование потребностно-мотивационных факторов управления персоналом, то есть, объективизация факторов кадровой работы;

- развитие новых, научно-обоснованных подходов к управлению персоналом (подбор, расстановка, переподготовка специалистов) на основе знаний научной психологии, экономики.

Ответы как на эти, так и многие другие вопросы проблемы управления персоналом освобождают мощные социально-психологические ресурсы совершенствования производства, поступательного развития общества. Вместе с тем, есть другая проблема, связывающая воедино человека как личность и производство. Это – проблема социальной ценности личности человека в условиях современного производства. Особенности последнего таковы, что «список проблем» человека, которые его преследуют на работе, становится всё длиннее: стрессы на производстве, гиподинамия и монотония, информационные перегрузки и недостаток позитивных эмоциональных контактов, взаимонепонимание и обостренная потребность самовыражения.

Персонал рассматривается как некоторое количество людей одного трудового коллектива, имеющих определенные различия между собой (психологические, должностные и так далее) и организованных по общему замыслу руководства с учетом этих различий для решения социально-важных задач, предусмотренных уставом предприятия, учреждения или фирмы.

В то же время персонал как объект управления имеет собственные свойства (организационно-структурные, психологические, типологические и так далее), отличающие его от отдельного человека и требующие последовательно умелого учета в практической работе.

Невозможно способствовать развитию человеческого потенциала и естественно потенциала организации, а также невозможно эффективно использовать его профессиональный ресурс, не принимая во внимание и не учитывая системно и всеобъемлюще актуальные человеческие качества и их проявления. Профессиональное развитие человеческого потенциала принесет свои плоды, прежде всего, организации.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне её. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию.

Выигрывает от этого профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Поэтому одна из основных задач серьёзного руководителя состоит в том, чтобы умело сочетать гармоничное решение двух проблем: управление персоналом и развитие человеческого ресурса в условиях эффективной трудовой деятельности. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.