

УДК 331.108

А.Ш.Хабибулина (5 курс, каф. политэкономии), Н.Г.Иванова, к.э.н., доц.

## РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СОВРЕМЕННОЙ КОРПОРАЦИИ

В современных условиях основу менеджмента компании составляет человеческий фактор, заключенный в знании субъектом управления своего дела, в умении организовать собственный труд и работу коллектива, в заинтересованности к саморазвитию и творческой деятельности. Основой человеческого фактора является личность - психологический облик человека как дееспособного члена общества, осознающего свою роль в обществе.

Однако, данный подход к работникам сформировался лишь к концу 20 века. Этому способствовали транснационализация мировой экономики, стремительное развитие НТП, широкое распространение информационных технологий и, как следствие, быстрое моральное старение существующей на рынке продукции, что в итоге потребовало немедленного решения управленческих вопросов в современных корпорациях, связанных с персоналом.

Целью работы является характеристика роли человека в компании с момента ее возникновения (рис. 1).

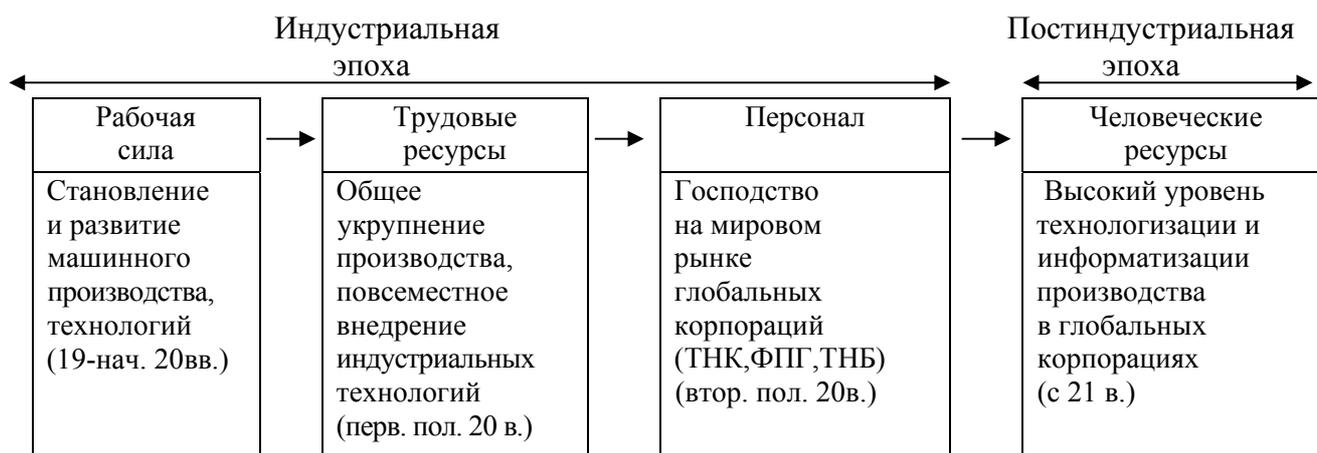


Рис. 1. Эволюция изменения отношения компании к сотрудникам в историческом разрезе.

Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма [1].

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги [2].

Именно транснациональные корпорации в рамках концепции управления персоналом выделили двойственную роль человека в общественном производстве:

- с одной стороны, люди являются создателями организаций, определяют их цели и выбирают методы достижения этих целей (субъект управления);
- с другой – они являются важнейшим ресурсом, используемым организациями для реализации собственных целей (объект управления) [3].

С терминами «персонал» и «человеческие ресурсы» связано понятие трудового потенциала, являющегося частью потенциала человека (рис. 2).

В рыночных условиях исследуется понятие «человеческий капитал» как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества (здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность).

В настоящее время российским компаниям, где преобладает авторитарный стиль руководства, филиалы ТНК демонстрируют результаты положительного международного опыта управления персоналом (прежде всего японского), которые осознают приоритетность решения социальных вопросов с целью максимального раскрытия личности работника на благо общества и компании и приближения к понятию «человеческие ресурсы».

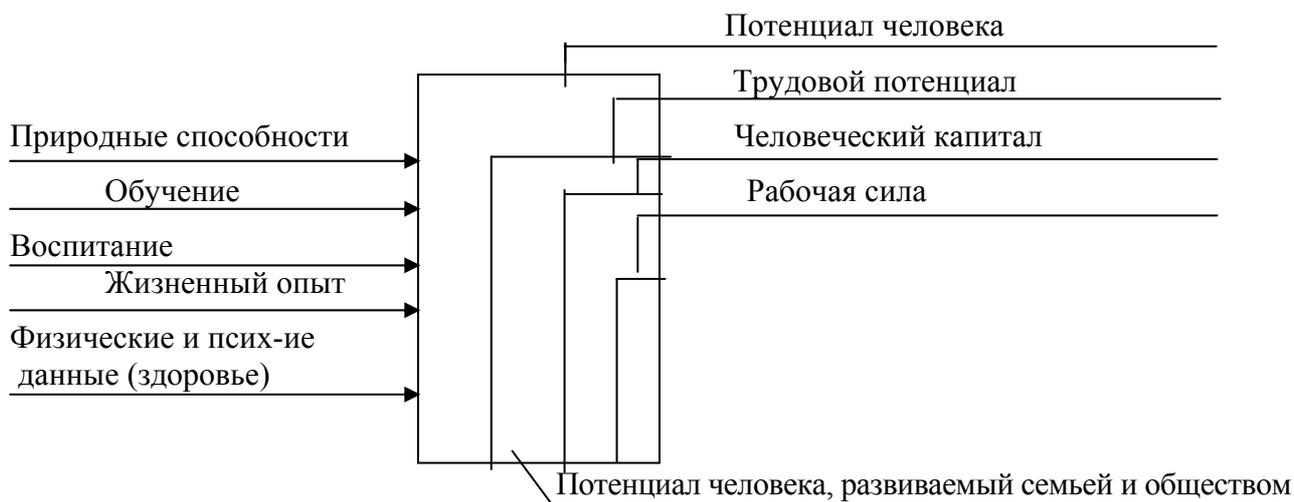


Рис. 2. Структура потенциала человека [1].

Поэтому закономерны следующие рекомендации:

- 1) заинтересовать каждого работника в повышении своей квалификации, постоянной учебе и овладении новыми знаниями и сферами деятельности;
- 2) осуществлять индивидуальный подход к каждому члену коллектива, позволяющий максимально использовать его потенциал;
- 3) ориентироваться на здоровый психологический климат в коллективе и др., позволяющие создать атмосферу доброжелательного, ответственного, справедливого отношения руководителей к сотрудникам компании, а сотрудников, в свою очередь, - к выполнению своих трудовых обязанностей.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я.Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М., 2004.- 638 с.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие – изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес - школа» Интел – Синтез», 2002. – 368 с.