

Человеческие ресурсы: определение, управление, особенности. Управление человеческими ресурсами в организации

Человеческие ресурсы представляют собой потенциальные возможности человека в плане трудовой, умственной или физической деятельности.

Определение понятия

Человеческие ресурсы - это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом.

Человеческие ресурсы могут быть рассмотрены с нескольких точек зрения. Так, довольно большой интерес представляет индивидуальный потенциал отдельно взятого человека. Если рассматривать данное понятие в контексте коллектива, то речь пойдет о социально-психологическом аспекте. Если же нужно определить совокупный потенциал общества в целом, то говорят о социологическом исследовании.



Управление человеческими ресурсами.

Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса.

Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы.

Каждый менеджер должен быть готовым к тому, что руководство персоналом - это более сложный процесс, чем управление технологической частью производства. Это связано с высокой вероятностью возникновения конфликтных ситуаций как по рабочим, так и по личным вопросам.



Человеческие ресурсы и персонал

Довольно часто при осуществлении практической деятельности по управлению кадрами граница между понятиями персонала и человеческих ресурсов несколько размывается. Тем не менее это не совсем одно и то же, а потому стоит четко знать разницу между ними.

Так, говоря о кадрах, стоит отметить, что к ним относятся только те люди, которые работают на предприятии на основании официально оформленных трудовых отношений. А если говорить о персонале, то здесь имеется в виду часть работников, относящихся к оперативному управлению, а также внештатные сотрудники.

Такое понятие, как человеческие ресурсы, является намного более емким и широким. Оно подразумевает способности и потенциальные возможности человека относительно его физической, умственной и эмоциональной деятельности, которые помогают ему эффективно участвовать в производственной деятельности.

Если рассматривать человеческие ресурсы и персонал с точки зрения управления, то стоит отметить, что в первом случае решаются глобальные долгосрочные задачи, а во втором речь идет об оперативных программах.



Планирование человеческих ресурсов

Планирование подразумевает четкое определение потребности и стоимости человеческих ресурсов на определенный момент времени. Оценивается не только численность, но также и квалификационные показатели.

- Эффективное планирование следующим образом влияет на результаты работы предприятия: оптимизация производственного процесса, которая заключается в определении точного необходимого количества работников;
- совершенствование механизмов подбора персонала, которые позволяют принять на работу сотрудников, которые четко соответствуют требованиям, предъявляемым организацией;
- разработка современной системы обучения новых сотрудников, а также повышения квалификации имеющих;
- изучение ретроспективных показателей и определение тенденций, которые дают возможность спрогнозировать будущую кадровую ситуацию;
- продуманная политика в сфере управления кадрами позволяет значительно сократить затраты и повысить экономическую эффективность работы предприятия.



Ресурсы как система

Поскольку управление людьми представляет собой достаточно сложную процедуру, то справедливо будет сказать о существовании такого явления, как система человеческих ресурсов. Если рассматривать ее с точки зрения организации, то можно выделить следующие основные задачи:

- оценка имеющихся ресурсов, а также планирование будущей потребности в них;
- изучение ситуации на рынке труда; отбор кадров по психологическим и профессиональным характеристикам;
- принятие мер по повышению эффективности деятельности персонала;
- изучение уровня жизни работников и действия, направленные на его улучшение;
- разработка нового или же совершенствование существующего механизма мотивации и стимулирования сотрудников к эффективному труду;
- поощрение инициативы, а также стимулирование к новаторскому труду.



Управление ресурсами

Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели:

- непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации;
- создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.

Для того чтобы управление человеческими ресурсами в организации было эффективным, необходимо соблюдение ряда обязательных условий:

- цели должны быть сформулированы четко, а также иметь реально достижимые границы; анализ работы предприятия быть глубоким и комплексным;
- персонал должен быть полностью обеспечен всеми необходимыми для работы ресурсами; каждый работник должен выполнять те обязанности, которые соответствуют уровню его квалификации;
- трудовой процесс необходимо осуществлять с использованием самых современных технологий.



Развитие ресурсов

Человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

Одним из самых сложных периодов для любого работника является его адаптация на предприятии. Мало того что новички обязаны ознакомиться со всеми организационными моментами, они также должны занять определенное место в коллективе и пройти через серьезное психологическое давление. Огромное значение также имеет введение человека в новую должность, а именно - знакомство с должностными обязанностями.

Огромное значение в протекании этих процессов играет политика руководства предприятия по данным вопросам. Важна также и доброжелательная атмосфера, требуется и методическое обеспечение. Так, например, крупные фирмы имеют такую практику, как проведение лекций и семинаров для новых кадров, а также внедрение обучающих программ.



Проблемы человеческих ресурсов предприятия

Одной из важнейших проблем, с которой сталкивается человеческий ресурс предприятия, является уделение недостаточного внимания данному вопросу. Тем не менее управление людьми требует специальных знаний, а также навыков и механизмов. Так, первое, на что стоит обратить внимание - это развитие лидерства в коллективе. Причем это должно касаться именно рабочих моментов, а не личных взаимоотношений сотрудников. К сожалению, отечественные предприятия нередко этим пренебрегают.

Еще одной важной проблемой организацией является уделение недостаточного внимания или же полное игнорирование необходимости управления человеческими ресурсами. Тем не менее стоит понимать, что кадры не имеют способности к саморегулированию. Должна быть выработана четкая политика по данному вопросу.

Одной из самых серьезных недоработок современного руководства является рассмотрение организации в отдельности от персонала. Так, иногда работники оказываются не готовы к переменам в работе предприятия.



Концепция управления персоналом

Данная категория включает в себя несколько аспектов:

- экономическая составляющая; строгое подчинение единому руководителю;
- определение четкой иерархии управления; разработка норм дисциплины, а также системы поощрений и взысканий;
- четкое определение зоны ответственности каждого из сотрудников; разработка организационной культуры, благодаря которой персонал ощущает единство трудового коллектива.

Самой большой ошибкой можно считать недооценку человеческой составляющей в работе предприятия. Зачастую именно это упущение руководства является причиной серьезных экономических проблем.



Специфика человеческих ресурсов

Человеческие ресурсы организации имеют ряд особенностей, которые отличают их от прочих ресурсов организации:

- людям свойственно эмоционально и, порой, непредсказуемо реагировать на те или иные изменения в работе предприятия;
- поскольку человек обладает интеллектом, то он постоянно совершенствует свои знания и навыки, что должно непрерывно подкрепляться усилиями со стороны руководства;
- работники осознанно подходят к выбору рода своей деятельности.

В управлении персоналом стоит руководствоваться принципом уважения. Также стоит перенимать опыт ведущих зарубежных фирм по данному вопросу.



Рекомендации по эксплуатации человеческих ресурсов

Для того чтобы использование человеческих ресурсов на предприятии было эффективным, менеджеры должны руководствоваться рядом рекомендаций в своей деятельности:

- лучшей мотивацией для сотрудников станет наглядная демонстрация карьерного роста высшего руководства (персонал должен ставить перед собой конкретные цели и осознавать реальность их достижения);
- одним из важнейших аспектов является оплата труда (даже в самые трудные и кризисные периоды работники должны получать оговоренную сумму, осознавать свою ценность для организации);
- сотрудники должны досконально знать исчерпывающую информацию о своем предприятии, а также механизм получения прибыли (знания работников не должны ограничиваться узким кругом их обязанностей);
- в общении с каждым из сотрудников стоит руководствоваться уважением, ведь каждый из них имеет возможность уйти в другую организацию.

Роль человеческих ресурсов должна четко осознаваться на всех уровнях. Это один из самых важных элементов функционирования не только отдельно взятого предприятия, но также и государства в целом.

Человек - это наивысшая ценность, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его способности и интеллект.

Читайте подробнее на:

<https://businessman.ru/new-chelovecheskie-resursy-opredelenie-upravlenie-osobnosti-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-organizacii.html>

<https://businessman.ru/new-intellektualnyj-kapital-organizacii-ponyatie-struktura-formy-vidy-resursy-ocenka-upravlenie-razvitie.html>

<https://businessman.ru/new-tipy-kadrovoj-politiki.html>

<https://businessman.ru/new-metody-i-modeli-menedzhmenta.html>

<https://businessman.ru/new-ekonomicheskie-metody-upravleniya-personalom-xarakteristiki-sut-i-zadachi.html>