

Самойлюк Тамара Андреевна

старший преподаватель кафедры
управления бизнес-процессами
Сибирского государственного университета
геосистем и технологий

**ФОРМИРОВАНИЕ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация:

В статье предложена авторская модель системы управления человеческими ресурсами организации. Внедрение подсистемы гуманизации труда призвано обеспечить благоприятные условия труда, возможности раскрытия трудового потенциала работников. Рассмотрена сущность функций подсистемы гуманизации труда.

Ключевые слова:

система управления человеческими ресурсами, гуманизация труда, организация труда, вознаграждение, развитие человеческих ресурсов.

Samoilyuk Tamara Andreyevna

Senior Lecturer,
Business Processes Management Department,
Siberian State University of
Geosystems and Technologies

**DEVELOPMENT OF
THE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT SYSTEM
IN THE MODERN ORGANIZATION**

Summary:

The author presents an original model of human resource management in the organization. Implementation of the subsystem of labour humanization is intended to ensure favourable conditions of work, opportunities of professional fulfilment of employees. The functions of the labour humanization subsystem are considered.

Keywords:

human resources management system, humanization of labour, labour organization, remuneration, development of human resources.

Основой стратегии управления человеческими ресурсами в современных условиях является гуманистическая парадигма, предполагающая формирование условий труда для раскрытия трудового потенциала работника. Результаты деятельности организации зависят от результатов труда каждого работника. Новый подход требует пересмотра методов и принципов управления человеческими ресурсами.

Изменение системы управления человеческими ресурсами на основе гуманистического подхода обусловит повышение результативности труда работников и степени удовлетворенности трудом.

Система управления человеческими ресурсами является динамичной, так как требует трансформации с учетом изменения внешних и внутренних условий, целей и задач организации. Цель является основой, определяющей направление и характер поведения объекта управления для достижения желаемых результатов. В современных условиях достижение целей организации требует интеграции целей и интересов организации и работников, изменения отношения и подходов к управлению на основе гуманистического подхода.

Для практической реализации этого подхода к управлению человеческими ресурсами требуется формирование подсистемы гуманизации труда в системе управления человеческими ресурсами. Раскроем сущность понятия «гуманизация труда». *Гуманизация труда* – это процесс обеспечения комфортных условий труда, научной организации труда, справедливого вознаграждения за труд. Гуманизация труда направлена на снижение монотонности труда, совершенствование организации и условий труда.

На рисунке 1 представлена авторская модель гуманизации труда. Элементы гуманизации труда по уровню значимости могут быть поделены на две категории. Элементы первого уровня значимости – организация и содержание труда, второго – вознаграждение сотрудников, условия труда, профессиональное развитие.

В рамках концепции гуманизации труда предусмотрено построение справедливой системы оплаты труда, при которой размер вознаграждения зависит от результативности труда. Кроме того, система оплаты труда должна строиться на принципе «прозрачности», то есть работник должен знать критерии оценки своего труда и иметь возможность влиять на размер заработной платы путем увеличения его результативности.

Развитие человеческих ресурсов предполагает профессиональное обучение сотрудников, работу с кадровым резервом, планирование карьеры. Развитие человеческих ресурсов представляет собой комплексный непрерывный процесс, направленный на качественные изменения в структуре трудовых ресурсов [1; 2].

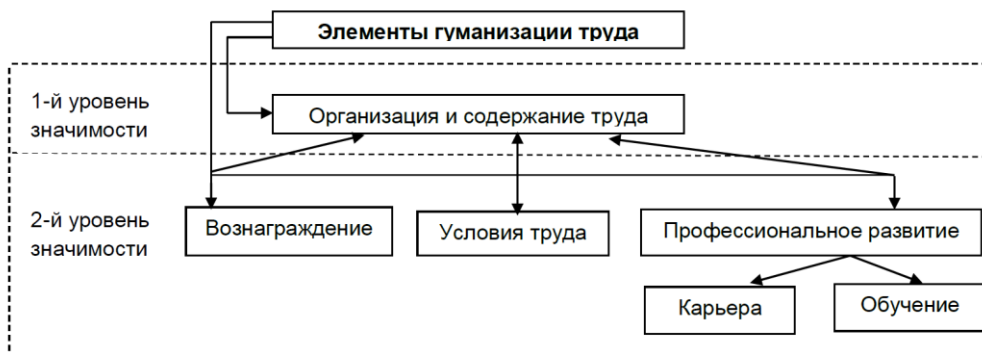


Рисунок 1 – Элементы гуманизации труда

Развитие выгодно и работникам, и работодателям: предприятие получает мотивированных сотрудников, связывающих свою будущую профессиональную деятельность с данной организацией. Приверженность сотрудников организации ведет к повышению производительности труда, степени удовлетворенности трудом, снижению текучести кадров.

Организация и содержание труда являются основополагающими элементами гуманизации труда. Рациональная организация труда – создание благоприятных условий труда, снижение интенсивности труда, повышение содержательности труда, обеспечение оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу. Она нацелена на решение четырех взаимосвязанных задач: экономической (производство конкурентоспособных товаров, рост производительности труда), физиологической (благоприятные условия труда, поддержание высокого уровня работоспособности), социальной (повышение степени удовлетворенности трудом, возможности профессионального и личного развития), психологической (комфортные условия труда, формирование коллектива, минимизация стрессов и конфликтов в коллективе).

От уровня взаимосвязей в организации труда зависит достижение полезного эффекта трудовой деятельности, то есть повышение результативности труда, рациональное использование трудовых и материальных ресурсов.

На основе вышесказанного автором разработана и предложена система управления человеческими ресурсами (рисунок 2).

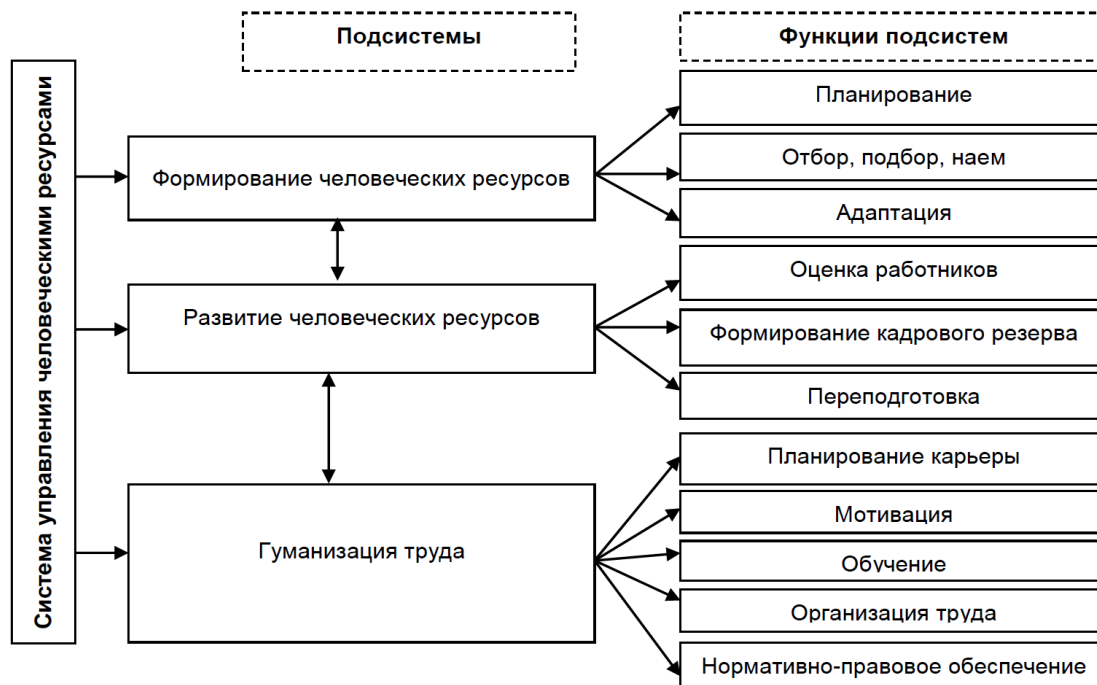


Рисунок 2 – Взаимосвязь элементов подсистем системы управления человеческими ресурсами

Подсистема формирования обеспечивает наличие в организации кадров необходимого количества и качества. В данной подсистеме реализуются функции планирования потребности в кадрах, подбора, отбора, найма и адаптации новых работников.

Подсистема развития предполагает реализацию функции по оценке, переподготовке работников, а также работу с кадровым резервом.

В системе управления человеческими ресурсами подсистема гуманизации труда является системообразующей. Элементы подсистемы гуманизации труда проявляются и выполняют свои специфические функции во всех компонентах системы. Подсистема гуманизации труда призвана изменить подходы к управлению в других подсистемах, основываясь на принципе признания главенствующей роли человеческого ресурса в организации.

Изменение системы управления человеческими ресурсами на основе формирования подсистемы гуманизации труда повышает эффективность труда, оптимизирует его. В процессе развития подсистемы гуманизации труда формируется интеллектуальный капитал предприятия, обеспечивающий ему конкурентные преимущества. Эффективность ее функционирования обуславливается успешностью функционирования механизма гуманизации труда.

Ссылки:

1. Гутнов Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. М., 2007. С. 110.
2. Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири : монография. Новосибирск, 2014. 313 с.

References:

1. Gutnov, RR 2007, *The modern concept of human resource management*, Moscow, p. 110.
2. Shaburova, AV 2014, *Management quality reproduction of labor resources of oil and gas companies of Western Siberia: a monograph*, Novosibirsk, 313 p.