

**Рязанцева Инна Вячеславовна**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры управления бизнес-процессами  
Сибирского государственного университета  
геосистем и технологий

**Самойлюк Тамара Андреевна**

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

## **ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

---

**Аннотация:**

*В статье рассматриваются сущность и значение гуманистического подхода к управлению. Описывается такое направление гуманизации управления, как гуманизация труда. Предлагается авторская структура механизма гуманизации труда.*

**Ключевые слова:**

*управление человеческими ресурсами, гуманизация управления, мотивация, развитие человеческих ресурсов, организация труда.*

---

**Ryazantseva Inna Vyacheslavovna**

PhD in Economics, Assistant Professor,  
Business Processes Management Department,  
Siberian State University of  
Geosystems and Technologies

**Samoilyuk Tamara Andreyevna**

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

## **THE HUMANISTIC APPROACH TO THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

---

**Summary:**

*The article considers the essence and the value of the humanistic approach to the management. The labour humanization is considered as an area of management humanization. The authors suggest an original structure of the labour humanization mechanism.*

**Keywords:**

*human resource management, management humanizing, motivation, development of human resources, labour organization.*

---

Теория управления человеческими ресурсами эволюционировала на протяжении XX в., изменяя роль работника в организации. В 70-е гг. XX в. сформировалась новая парадигма управления человеческими ресурсами. Развитие психологии личности, организационной и индустриальной психологии обогатило науку об управлении человеческими ресурсами. В круг вопросов вошли безопасность труда и здоровья работника, личная удовлетворенность результатами труда. Индустриальные отношения и планирование персонала стали частью сферы управления человеческими ресурсами. И все же во многих работах основное внимание концентрируется по-прежнему на персонале нижнего уровня.

В результате было признано, что значительное влияние на теорию управления человеческими ресурсами оказывали и оказывают большое число организационных факторов: структура, стратегия, размер, культура, жизненные циклы продукции и организации [1].

В подтверждение того, что люди – главный ресурс предприятия, а эффективность его деятельности зависит от качества управленческих решений, приведем положения новой парадигмы управления (90-е гг. XX в.):

– главный источник прибавочной стоимости – люди, обладающие знаниями, и условия для реализации их потенциала;

– в приоритете система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, мотивацию работников и стиль руководства [2, с. 24].

Понимание этого привело к появлению нового подхода к управлению – гуманистического.

Гуманизация управления представляет собой процесс, в результате которого все внимание уделяется человеку как личности, а в системе управления организацией применяются психологические методы, базирующиеся на системе отношений «работник – организация».

Гуманизация управления изменяет порядок взаимоотношений между субъектом и объектом управления: руководство должно учитывать потребности, интересы работника и рассматривать их удовлетворение как необходимое условие успешной деятельности всей организации.

Учет не только профессиональных качеств и деловых навыков работника, но и его личностных характеристик становится важным аспектом в практике управления. Формирование благоприятного социально-психологического климата приводит к снижению текучести кадров и повышению эффективности работы всего отдела (организации).

Гуманизация привела к усложнению процесса управления, так как в ее рамках требуется применение индивидуализированного подхода к каждому работнику, что на практике оказывается трудноосуществимым, особенно на крупных предприятиях.

Гуманизация управления подразумевает гуманизацию труда – улучшение условий труда, социальное обеспечение работников и т. д. [3].

Гуманизация может принимать в деятельности организации различные воплощения, главным при этом остается понимание важности человеческого фактора как ресурса развития экономики и резерва социального управления [4].

Для внедрения гуманизации в практику управления организацией требуется формирование механизма гуманизации труда в системе управления человеческими ресурсами. Механизм включает в себя совокупность методов, форм, инструментов и критериев оценки эффективности [5, с. 106]. Авторская структура механизма гуманизации труда представлена на рисунке 1.



**Рисунок 1 – Структура механизма гуманизации труда**

Рассмотрим более подробно процессы, определяющие механизм гуманизации труда. В рамках концепции гуманизации труда процесс *мотивации* к труду должен строиться с использованием методов материального и нематериального стимулирования. Вознаграждение должно быть справедливым и осуществляться по принципу «прозрачности», то есть работник должен понимать критерии оценки своего труда и иметь возможность влиять на размер заработной платы путем повышения его результативности.

Важными методами в системе гуманизации труда являются делегирование полномочий и участие работников в принятии управленческих решений. Делегирование полномочий позволяет повысить мотивацию к труду. Дополнительная ответственность дает возможность работнику почувствовать собственную значимость, проявить самостоятельность и инициативу. Таким образом, делегирование полномочий повышает заинтересованность работников в результатах трудовой деятельности. Участие в принятии управленческих решений направлено на повышение лояльности работников к организации. Если работник вовлечен в управление и получает от этого удовольствие, то он работает более заинтересованно и производительность его труда повышается.

Участие в управлении предполагает, что:

– работники получают право самостоятельно принимать решения по планированию своей трудовой деятельности, ритму работы, способам решения задач и т. д.;

– работники привлекаются руководством к подготовке и принятию решений по использованию ресурсов, совершенствованию формы оплаты труда, выработке графика работы и т. п.;

– работникам предоставляется право контроля качества продукции и определения ответственности за конечный результат;

– работники принимают участие в инновационной, предпринимательской деятельности, что предполагает различные формы вознаграждения.

*Развитие человеческих ресурсов* является одним из видов управленческой деятельности, направленной на постоянное совершенствование компетенций работников посредством корпоративного обучения. Развитие системы обучения способствует обеспечению организации человеческими ресурсами требуемого качества, а в условиях изменений внешней среды – конкурентного преимущества.

Развитие человеческих ресурсов – необходимое условие гуманизации труда. Данный процесс обеспечивает профессиональный и личностный рост работников.

*Организация труда* является одним из основных видов управленческой деятельности, направленной на повышение результативности труда и сохранение здоровья работников. Рациональная организация труда предполагает создание благоприятных условий труда, снижение интенсивности труда, повышение его содержательности, обеспечение оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу.

В заключение отметим, что в современных условиях происходит переориентация на всестороннее развитие человеческих ресурсов организации для достижения стратегических целей, наблюдается становление теории управления, основанной на гуманизации всей системы социально-трудовых отношений.

#### **Ссылки:**

1. Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири : монография. Новосибирск, 2014. 313 с.
2. Управление организацией / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М., 2001. 669 с.
3. Гуманизация управления [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ronl.ru/stati/menedzhment/811568/> (дата обращения: 03.06.2016).
4. Сафонов К.Б. Гуманизация управленческих отношений: зарубежный и отечественный опыт [Электронный ресурс] // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 1. URL: [http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnal/spp/2016/1/sociology/safonov.pdf](http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnal/spp/2016/1/sociology/safonov.pdf) (дата обращения: 03.06.2016).
5. Резник Г.А., Волокушин Д.В. Формирование социально ориентированной стратегии предприятия на основе системы сбалансированных показателей : монография. Пенза, 2014. 187 с.
- 6.

#### **References:**

- Humanization of management* 2016, viewed 03 June 2016, <<http://www.ronl.ru/stati/menedzhment/811568/>>, (in Russian).
- Porshnev, AG, Rumyantseva, ZP & Salomatina, NA (eds) 2001, *Management Organization*, Moscow, 669 p., (in Russian).
- Reznik, GA & Volokushin, DV 2014, *Formation of socially-oriented business strategy based on a balanced scorecard: monograph*, Penza, 187 p., (in Russian).
- Safonov, KB 2016, 'Humanization management relations: foreign and domestic experience', *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika*, viewed 03 June 2016, <[http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnal/spp/2016/1/sociology/safonov.pdf](http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnal/spp/2016/1/sociology/safonov.pdf)>, (in Russian).
- Shaburova, AV 2014, *Management quality reproduction of labor resources of oil and gas companies of Western Siberia: a monograph*, Novosibirsk, 313 p., (in Russian).