

Чжао Энцзе

Narxoz Business School, докторантура DBA «Деловое администрирование»,

г. Алматы

Сущность и значение человеческих ресурсов и трудового потенциала предприятия

Человеческие ресурсы (ЧР) – комплекс разных качеств людей, которые имеют основное значение для их способности производить материальные и духовные блага, и выступают обобщенным параметром совершенствования общественного производства [1].

Человеческие ресурсы компании и его изменения обладают отдельными количественными, качественными и системными свойствами, которые могут иметь определенный уровень точности, измеряться и отображаться такими абсолютными и относительными параметрами, как:

- списочное и явочное количество работников компании и (либо) ее внутренних подразделений, определенных категорий и групп на отдельную дату;
- среднесписочное количество сотрудников компании и (либо) его внутренних подразделений за отдельный промежуток времени;
- определенных подразделений (групп, категорий) в едином количестве сотрудников компании;
- темпы увеличения (роста) количества сотрудников компании за отдельный промежуток времени;
- средний разряд сотрудников компании;
- удельный вес работников, обладающих высшим либо средним специальным образованием в едином количестве служащих и (либо) сотрудников компании;
- средний стаж деятельности по специальности руководства и специалистов

компании;

- уровень текучести персонала [2].

Комплекс указанных и некоторых параметров может предоставить картину о количественном качественном и системном положении работников компании и направлениях его изменения для целей управления кадрами, в частности планирования, оценки и создания мероприятий по увеличению результативности применения человеческих ресурсов компании.

Классификация персонала по категориям «персонал» включает компоненты рабочей силы компании. В состав персонала входят все сотрудники (трудовой коллектив), выполняющие производственные или управленческие функции и участвующие в обработке рабочего оборудования рабочими инструментами. Определения «человеческие ресурсы», «сотрудники», «персонал» схожи, если в качестве основы используется приведенное выше определение [3].

Рабочие, иначе говоря, производственные кадры, осуществляет труд в материальной производственной деятельности, где физический труд является преобладающим. Посредством производственных кадров выполняется производство продукции, их обмен, реализация и сервисное обслуживание.

Производственные кадры делятся на две группы: ключевой персонал - рабочие, работающие в основном на предприятии; вспомогательные сотрудники, работающие в заготовительных и обслуживающих подразделениях компании [4].

Сагиндигов Е.Н. считает, что «Итогом работы производственных кадров является производство в материальной форме (здания и оборудование, транспорт, продукты питания, одежда и обувь и др.). Служащие, а именно управленческие кадры, осуществляющие трудовую деятельность вследствие управления производством, где преобладает доля умственного труда. Они обрабатывают сведения с использованием технических и технологических инструментов управления» [5].

Основным результатом их работы является изучение управленческих вопросов, создание новых данных, изменение ее содержания либо формы,

разработка управленческих задач, а в результате установления руководителем самого эффективного варианта - реализация и контролирование достижения целевых установок [6].

Управленческие сотрудники делятся на две группы: руководство и специалисты [7].

Существенное отличие между руководителями, менеджерами и специалистами заключено в юридическом праве утверждения решений, и иметь в подчинении других сотрудников. В зависимости от объема производства это линейные менеджеры, ответственные за реализацию решений на всех уровнях управления, и функциональное руководство, выполняющие определенные управленческие функции. Человеческие ресурсы как отдельный объект управления рассматривать в три этапа: индивидуально, коллективно как социальную организацию и группы. Согласно этому в функции управления человеческими ресурсами обособляют три компонента:

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. в своем труде «Основы менеджмента» рассматривают основные аспекты организации системы управления кадрами. «Управление личностью (индивидуальная кадровая работа) подразумевает целеустремленное развитие личных сторон и качеств сотрудников предприятия, и учет психофизиологических качеств человека» [8].

Управление трудовым коллективом как социальной организацией, т.е. это целеустремленное воздействие на весь комплекс социальных отношений;

Управление группами, т.е. это влияние на персонал, и на формальном, и на неформальном уровне. Особым отличием группы работников как объекта управления заключено в конкретной связи деятельности сотрудников предприятия с помощью общих целей и задач, что будет выделять их как коллектив.

Трудовой потенциал компании - это предельный параметр вероятного принятия участия сотрудников в производственной деятельности, учитывая их психологические качества, степень профессиональных навыков и приобретенного опыта. При утверждении его величины следует эффективно

найти параметр измерения, то есть человеко-час. Объем трудового потенциала можно установить на каждом уровне: общество, компания, человеческие ресурсы.

Трудовой потенциал человеческих ресурсов компании не является параметром постоянным. Наоборот, его количественные и качественные свойства регулярно находятся под влиянием не только объективных условий (перемен в вещественном элементе производства, в производственных взаимодействиях), но и управленческих решений.

Результативной структурообразующей единицей оценки трудового потенциала компании выступает трудовой потенциал сотрудника, формирующий основание создания трудовых потенциалов наиболее высоких системных звеньев.

Трудовой потенциал сотрудника является комплексом способностей физических и духовных качеств определенного сотрудника обеспечивать в отдельных факторах определенных итогов его производственной работы, с одной стороны, и возможность развиваться в ходе труда, выполнять новые задания, образующиеся вследствие перемен в производстве, - с иной [9].

Трудовой потенциал содержит в себе:

- психофизиологический потенциал – возможности и склонности человека, его здоровье, работоспособность и т.д.;

- квалификационный уровень - величина, глубина и разнообразие общих и определенных знаний, навыков в работе, которые обуславливают возможность сотрудника осуществлять труд отдельной сущности и сложности;

- потенциал личности – степень гражданского осознания, уровень изучения сотрудником нормативов отношения к трудовой деятельности, ценностные ориентиры, интересы, потребности и требования в области трудовой деятельности, опираясь на уровни потребностей человека [10].

Трудовой потенциал сотрудника не считается показателем постоянным, так как он постоянно меняется. Трудоспособность человеческих ресурсов и приобретаемые в ходе осуществления труда созидательные возможности

сотрудника увеличиваются по степени развития знаний и умений, увеличения здоровья, улучшения факторов трудовой деятельности. Однако они могут и сокращаться, если, в том числе, ухудшается уровень здоровья сотрудника, ожесточаются условия трудовой деятельности и т.д. [11].

Управление человеческими ресурсами исследует работников как достижение производственного предприятия как ресурс, следует рационально применять для организации целевых установок. При данной концепции сотрудники исследуются как основа неиспользованных резервов. Крайне часто понятие «человеческих ресурсов» трактуют как привлечение работников путем активной деятельности управленцев. Для этого используются также следующие правила:

- взаимоотношение к трудовой деятельности как к основе прибыли предприятия;
- формирование для всех работников свободы в работе, чтобы они могли внедрять свой отдельный вклад в единое дело;
- эффективная социальная политика, реализуемая предприятием [12].

Как объект управления человеческие ресурсы выступают параллельно создателями и потребителями материальных и духовных ресурсов. Характерная черта управления кадрами заключена в неотъемлемости разностороннего учета интересов человека, компании, страны и всего общества, организация их органичного соотношения.

Субъект управления человеческими ресурсами - государство – формирует совокупность экономических и организационно-нормативных мероприятий, ориентированных на результативное их создание, перераспределение и применение. Функцию управления кадрами вместе с государственными выполняют и негосударственные организации; к субъекту управления кадрами можно отнести также профсоюзы, хозяйствующие субъекты и т.д.

Предметом управления кадрами считается структура экономических взаимодействий, образующихся в сфере регламентирования механизмов их воспроизводства и совершенствования [13].

Целевая установка управления человеческими ресурсами – принятие в

компанию квалифицированных работников, способность их удерживать, развитие их профессиональных навыков.

Исследование кадров как человеческих ресурсов значит следующее:

- персональный подход к каждому сотруднику хозяйствующего субъекта;
- понимание проблемы нехватки высокопрофессиональных человеческих ресурсов;
- отказаться от представлений о сотрудниках как обычном ресурсе, который не требует расходов от руководства;
- оценка и регламентирование коллективных и личных взаимоотношений, потенциала человеческих ресурсов, управление конфликтными явлениями и др.

Профессиональное управление бизнесом или предприятием невозможно без создания среды, в которой все сотрудники заинтересованы в достижении общих целей или задач, и где все могут чувствовать свою личную причастность к победам или поражениям команды [14].

Сегодня успех или неудача в бизнесе во многом зависит от креативности и инициативы сотрудников, их желания взять на себя ответственность за принимаемые решения. Необходимо понимать, что сначала получается эффективный уровень управления, когда весь персонал будет работать с собственным потенциалом на максимальном уровне.

Список литературы:

1. Сагиндигов Е.Н. Общая экономическая теория. - А.: Санат, 2017. – 145 с.
2. Молдабаева Е.Б. Управление персоналом предприятия. – А.: Санат, 2018. – 183 с.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента - М.: Дело ЛТД, 2016. – 279 с.
4. Ермуханова А. Ж. Управление персоналом. – А.: Санат, 2017. - 206 с.
5. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – СПб.: Питер, 2017. – 193 с.
6. Баймуратов У.Б. Основы финансового менеджмента. – А.: Ғылым, 2017. - 323 с.

7. Байзаков С.Д. Экономика Казахстана. Стратегия развития. – А.: Ғылым, 2018. – 327 с.
8. Алимбаев М.М. Планирование деятельности фирмы. – А.: Ғылым, 2018. – 205 с.
9. Айкенов М.М. Управление предприятием в современных условиях. – А.: Санат, 2017. - 280 с.
10. Шеденов Д.А. Экономика предприятия.- А.: Санат, 2016. – 259 с.
11. Кабанов В.Н. Производительность труда и заработная плата // «Журнал правовых и экономических исследований» 2017. -№3.-С.7–15
12. Адова И.Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестник ТГУ. Экономика. 2016. №6 (10). С. 30-41
13. Бейкер Дж. П., Дженсен М.К., Мерфи К.Дж. Вознаграждение и стимулы: практика против теории // Вестн. С.-Петербур. Ун-та. Сер. Менеджмент. 2018. Вып. 4. С. 109-145.
14. Шамрай Л.В. Отечественный опыт управления и стимулирования роста и производительности труда в XX веке // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 10. С. 150-154.