

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. В понятие человеческие ресурсы входит не только механическая способность человека работать, но и творческая способность личности создавать или преобразовывать что – либо в своей профессиональной деятельности. В современной экономике все более популярным становится термин «управление человеческими ресурсами», чем «управление персоналом». Но в связи с чем эта популярность связана будем выяснять. Можно с уверенностью сказать, что в сфере производства, услуг все больше требуются специалисты с новыми неординарными предложениями и идеями, а это и есть человеческий ресурс.

Рынок труда в условиях машинного производства в период классического капитализма был представлен рабочей силой, обладающей навыками в различных видах труда. В современной экономике так же рабочая сила является как важнейший элемент общественного производства, так как производство немыслимо без нее. Однако с присутствием одной рабочей силы добиться наивысших результатов не удастся. Необходимо, чтобы у рабочего как можно больше развивался человеческий капитал. То есть развивались знания, умения, навыки, использующиеся для достижения определенных целей на производстве. Термин "человеческий капитал" впервые появился в работах экономиста Теодора Шульца. Он предложил следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные

качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». «Человеческие ресурсы» все чаще рассматриваются как человеческий капитал. Следует отметить, что понятия «человеческие(трудовые) ресурсы» и «человеческий капитал» не являются синонимами. Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. То есть если человек занят в общественном производстве, а трудовые ресурсы приносят реальный доход и создают богатство, то их можно назвать капиталом. Таким образом, человеческий капитал является одной из главных составляющих человеческих ресурсов.

К человеческим ресурсам можно отнести предпринимательские способности – это талант особого рода. Определение предпринимательства акцентирует внимание на самостоятельности деятельности, предполагающей выбор, риск, ответственность. Исследования представителей малого и среднего бизнеса показали, что у российских предпринимателей комплекс самостоятельности и автономности выражен особенно ярко.

Рассмотрим реальную ситуацию сегодняшнего времени в некоторых фирмах. Сотрудников еще заставляют работать тех, кто мог бы быть более полезным для компании, каким – либо образом использовать имеющиеся навыки, знания и потенциал. Редко можно видеть, что талантливых сотрудников не "притормаживают" их руководители, побаиваясь лишиться своего места, а активно растят с тем, чтобы не отдать эти "полезные ископаемые" конкуренту-работодателю. С другой стороны, уже стали привычными практики, привнесенные на российскую почву глобальными корпорациями, — программы развития талантов и кадрового резерва, специальные карьерные "лифты" для особо одаренных сотрудников, которые позволяют им опередить средних, поднимающихся по обычной лестнице. Участие организации в формировании новых качеств занятых человеческих ресурсов приводит к росту конкурентоспособности предприятия в результате более качественного обслуживания или улучшения качества производимого товара.

С возрастающей мобильностью технологий и капитала конкурентоспособность зависит исключительно от качества, производительности и гибкости человеческих ресурсов – так сегодня говорит бизнес. Ведущие западные эксперты прямо отмечают, что по мере вступления развитых стран в постиндустриальную эру человеческий капитал будет приобретать все большее значение. Такое понимание есть по сути не что иное, как отражение новой роли и места человека в современном капиталистическом производстве. Мы знаем, что современный рынок труда функционирует в условиях жесткой конкуренции. Доказательством этого служит высокий уровень безработицы. Конкуренция оказывает огромное влияние на развитие человеческих ресурсов. Положительной стороной этого воздействия является, то что современному производству необходимо улучшать качества товара, чтобы быть конкурентно способным на рынке. Для достижения конкурентных преимуществ необходимо привлечение и использование человеческих ресурсов.

В области совершенствования человеческих ресурсов особое значение приобретает воспитание личности, направленное на развитие ее творческого мышления и инициативы. Ключевым становится индивидуальный подход. Возникает типичная ситуация, когда каждый человек на всех стадиях обучения получает знания, исходя из уровня своего интеллекта. Время обучения также индивидуально. В современных условиях становится нормой для носителей человеческих ресурсов постоянный профессиональный рост в виде различных курсов повышения квалификации, мастер-классов и т.п., или освоения дополнительных профессий. Такой профессиональный рост характеризует, в основном, человеческие ресурсы, занятые в производстве, необходимый для удержания достигнутых карьерных позиций. Но есть и сложность в этом, не все население может достигнуть этого. Для получения профессии, повышения квалификации или просто каких – либо курсов необходимы средства, а в наше время это значительные суммы. Следовательно, занятое население, являясь более платежеспособным, имеет больше возможностей для улучшения качеств собственных ресурсов.

Управление персоналом представляет собой важный элемент более широкого понятия — управления человеческими ресурсами, хотя на практике оба эти термина зачастую используются взаимозаменяемо, как синонимы. Тем самым подчеркивается тот факт, что люди, используемые в качестве работников, являются ресурсами, которые не менее важны, чем финансовые или материальные ресурсы, и которым следует так же уделять внимание и заботу.

Наемные работники не будут пассивно подчиняться и терпеть манипулирование или диктаторство со стороны руководства, они все в большей степени ожидают и требуют более квалифицированного подхода к их найму и управлению ими. Исследования в поведенческой области показывают, что грамотная реакция руководства на это требование послужит на пользу компании. Технология управления персоналом, например в области аттестации работника, его профессионального обучения и оценки сложности его работы, может быть успешно применена только при содействии и поддержке самого персонала.

Можно выделить следующие взаимосвязи и различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами. Цель управления персоналом заключается в том, чтобы обеспечить наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время. Нацелено на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами. В свою очередь цель человеческими ресурсами нацелена на совмещение имеющихся человеческих ресурсов, их опыта и квалификации со стратегией и целями организации. Направлено на развитие целостной корпоративной культуры и гармоничной интеграции организации с окружающей средой.

В практическом плане реализация концепции человеческих ресурсов отличается следующими новыми направлениями в кадровой работе:

1. Изучение текущих и перспективных потребностей в отдельных категориях персонала, а так же существующего рынка рабочей силы и составление прогнозов его развития.

2. Переход к активным методам вербовки и отбора персонала.

3. Значительное расширение масштабов применения внутрифирменного обучения персонала.

4. Использование ежегодной формализованной оценки результативности и потенциала работников.

Таким образом, человеческие ресурсы как совокупность человеческого капитала, рабочей силы, человеческого потенциала, выступают человеческим фактором производства, наряду с вещественными факторами, к которым можно отнести ресурсы земли, финансового и производительного капитала.

Совокупность человеческих ресурсов и человеческого капитала представляет собой совокупность, характеризующуюся как персонал предприятия. Наиболее конкурентоспособные предприятия стремятся совершенствовать привлеченные ими человеческие ресурсы, раскрывая, по возможности, человеческий потенциал, полезный для целей организации.

*Е.Ю. Грозинский**

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

Актуальность данной работы заключается в том, что в настоящее время, нет более последовательных и рациональных действий, чем продуманные и четко сформулированные мероприятия целевых программ (федеральные, региональные или муниципальные).

Программно-целевой метод направлен на поддержание и нормальное развитие общества посредством комплексного подхода.

Необходимо заблаговременно выявлять слабые места в социальной или экономической сфере, заранее сопоставлять необходимые

* © Грозинский Е.Ю., 2012