

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

АХАЛАЯ ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА, К.Э.Н.,
ДОЦЕНТ ИПМЭИТ СПБПУ

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В конце XIX в в марксистской политической экономии появляется понятие:

Рабочая сила — это совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду.

В условиях рыночной экономики — это товар, однако в отличие от других видов товара рабочей силе присущи следующие **признаки**:

1. товар создает стоимость, причем большую, чем он сам стоит (или, точнее сказать, чем оценивает его работодатель);
2. ни одно производство невозможно без привлечения данного вида товара;
3. от рабочей силы зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйственной структуры в целом.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В 20-х годах XX в. вводится категория - «трудовые ресурсы».

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.

(К трудовым ресурсам относятся люди как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.)

В советских плановых органах понятие «трудовые ресурсы» рассматривались как экономическая и планово-учетная категория.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Начиная с 50-60-х гг. в отечественной экономической литературе активно стало использоваться понятие «человеческий фактор».

В словарях термин «фактор» определяется как причина, движущая сила чего-либо.

Человеческий фактор – это система физиологических, социально-психологических **свойств и возможностей человека**, которые проявляются при взаимодействии между людьми, с орудиями труда и которые оказывают существенное влияние на эффективность труда.

Термин «человеческий фактор» указывает на решающую роль человека в повышении эффективности производства и выдвигает на первый план задачу создания необходимых условий для развития профессиональных и творческих способностей людей.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Дальнейшее познание человеческого фактора в процессе производства привело к введению в научный оборот понятия «*трудовой потенциал*». Оно распространяется на *работника, коллектив, организацию, общество*.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных **качеств человека**, определяющих **возможность и границы** его участия в трудовой деятельности, способность достигать заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- **психофизиологическая** составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- **социально-демографическая** составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.;
- **квалификационная** составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- **личностная** составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В 50-60-е годы XX в., когда под воздействием научно-технического прогресса экономику развитых стран охватили структурные изменения, появляется новое понятие - «человеческий капитал».

Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Человеческий капитал как фактор производства и ресурс общества обладает рядом *особенностей*:

1. Сегодня человеческий капитал признан главной ценностью общества и главным фактором экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат, или инвестиций, которые обеспечивают длительный по времени и интегральный по отдаче экономический и социальный эффект.

3. Инвестиции в человеческий капитал носят многовекторный характер: расходы на образование; расходы на здравоохранение; удовлетворение потребностей в материальных благах и услугах; расходы на создание общих благоприятных условий жизни и труда.

4. Права собственности на человеческий капитал не могут быть переданы другим лицам.

5. Человеческий капитал может физически изнашиваться, изменять свою стоимость и амортизироваться.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Персонал организации — это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором найма.

Понятие «персонал» - это весь личный состав работников, включая как постоянных, так и временных сотрудников.

Кадры – это основной состав работников предприятия. кадрам не относят временных работников, совместителей, внештатных сотрудников.

Данная категория характеризует не качество отдельно взятого индивида, **а совокупность работников, объединенных в коллектив** для совместного достижения общих целей организации.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Начиная с середины 1980-х гг. для выражения нового взгляда на роль человека в современном производстве используется *термин «человеческие ресурсы»*. Человеческие ресурсы - термин, характеризующий персонал организации с точки зрения *качества*.

Человеческие ресурсы (ЧР) — это определенная **совокупность качеств и характеристик** человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода.

При этом различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Управление персоналом (менеджмент персонала) — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию персонала предприятия в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей.

Управление персоналом (менеджмент персонала) - система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Управление человеческими ресурсами (УЧР) — это подход к управлению персоналом, при котором сотрудники рассматриваются как наиболее ценный ресурс в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации.

