

Современные технологии управления человеческими ресурсами

Научный руководитель – Аронов Александр Моисеевич

Андрейченко Андрей Владимирович

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет гуманитарных наук, Москва, Россия
E-mail: andreychenkoav@yandex.ru

Идеи современных технологий управления человеческими ресурсами основаны на теориях, разрабатываемых Р. Оуэном, Г. Мюнстербергом, Ф. Тейлором, А. Файоном, М. Вебером и др. в XIX-XX вв. Воплощение же концепций в образовательную реальность требует постоянного соотнесения научной теоретической мысли и прикладных исследований с действительностью и ресурсами, т.е. проверки практичности этих идей. В этой связи, важно определить в каких профессиональных позициях, практиках удерживаются и реализуются идеи и технологии, как они воспроизводятся и передаются новым поколениям учителей, влияют на социальные изменения.

Человеческие ресурсы - понятие, отражающее главное богатство любой организации, процветание которой возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека [3]. Понятие человеческие ресурсы более емкое, чем трудовые ресурсы и персонал, так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей.

Управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM - от англ. human resources management) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение ее задач и развитие [3].

Структурно технологии управления человеческими ресурсами можно представить в виде трех больших блоков (каждый из которых, в свою очередь, состоит из следующих элементов):

1) Деятельностная среда обитания: рабочее место; пространство для отдыха, территория развития (самообразования), перспективы карьерного роста;

2) Корпоративная культура: · коллективные виды деятельности (отдых, обучение, клубы по интересам),

- представление о целях, задачах, идеологии и миссии своей организации,
- принятие и выполнение правил жизнедеятельности организации,
- понимание «себя» как «части от целого» организма организации («мой успех - успех организации, провал организации - мой провал»);

3) Система ценностно-ориентированных принципов и качеств:

- инициативность и притязательность;
- идентичность, чувство принадлежности к «философии» организации;
- социальная ответственность;
- ценность здорового образа жизни;
- универсальные способности современного социального деятеля;
- доброта, умение сочувствовать и сопереживать, терпимость.

При внедрении технологий управления человеческими ресурсами в организации возникают трудности при установлении функциональных связей между следующими элементами:

- истоки потребности в применении технологий управления;

- движущие силы развития человеческих ресурсов в организации;
- особенности присвоения и продвижения идей развития организации сотрудником;
- образовательные притязания сотрудника и организационные установки;
- ресурсные возможности системы образования и ее институтов для реализации практик развития сотрудников образовательной организации.

Основные виды технологий управления персоналом применяют для создания целостности системы. В арсенале менеджера есть кейс-технологии, деловые игры, коучинг, помощь профессиональных центров деловой оценки.

В практике кадрового менеджмента применяются технологии [2]:

- 1) управления — производится подбор, расстановка, кадров, деловая оценка, проработка основ организации труда;
- 2) управления и развития — осуществляется обучение, проводится аттестация, внедряются нововведения в работе;
- 3) управления поведением — прорабатывается система мотивации, быстрого разрешения конфликтов, формируется организационная, корпоративная культура, этика деловых отношений.

Проблематика разработки HRM состоит в создании процессуальных и структурно-функциональных моделей технологий управления развитием [1]. От применяемых видов зависит конечный результат.

Выделяют следующие технологии управления [4]:

- линейная (представляет собой строгую последовательность отдельных работ и операций, которые производятся в соответствии с заранее намеченным планом);
- разветвленная (применяется в ситуации, когда невозможно однозначно определить одну конечную цель и оценить ситуацию; запланированный результат достигается путем решений, разрабатываемых по нескольким направлениям);
- технология управления по отклонениям (основана на том, что устранение отклонений возможно либо силами исполнителей, либо при их значительном размере при непосредственном участии руководителя, осуществлении тщательного наблюдения и анализа отклонений);
- управление по ситуации (используется при высокой степени неопределенности, когда фазы управленческого процесса проходят независимо друг от друга, а менеджер принимает оперативные решения в постоянно меняющихся условиях, основываясь на сложившейся ситуации);
- технология управления по результатам (представлена усилением функции координации и взаимодействия всех подразделений предприятия);
- технология управления по целям (при использовании требует наличия в организации сильного аналитического подразделения, управление разделено на следующие виды: простое целевое, программно-целевое и регламентное);
- технология управления по потребностям и интересам (представлено стимулированием деятельности человека через его потребности и интересы);
- поисковое (основано на полной ясности задач, где решение разрабатывается, отталкиваясь от цели в обратной последовательности);
- технология управления на базе «искусственного интеллекта» (осуществляется с помощью информационных систем с применением современных технологий и технических средств).

При применении этих технологий в современной практике возникает проблема их преобразования в технологию управления развитием, связанную с выделением объективных уровней развития соответствующих процессов.

Источники и литература

- 1) 1. Аронов А.М. Особенности управления развитием при повышении качества образовательных результатов общего среднего образования // Деятельностная педагогика и педагогическое образование: Сборник тезисов VIII Международной конференции «ДППО-2020»: Воронеж, 11-15 сентября 2020г./ Под ред. А.В. Боровских. – Воронеж: Воронежский институт развития образования. – 184 с. – с.8-10.
- 2) 2.Источник: <https://www.hr-director.ru/article/63462-red-qqq-15-m4-sovremennye-technologie-kontseptsii-upravleniya-personalom> (дата обращения:24.10.2020).
- 3) 3.Источник:<https://zen.yandex.ru/media/id/5e64ce6b21e5616065dc685f/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-chelovecheskii-kapital-5e77246ada5c1b754cada367> (дата обращения:24.10.2020).
- 4) 4. Сахарова О.В. Управление: технологии, методы и функции // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 1 (дата обращения:25.10.2020).