

УДК 658.310.7

НЕОБХОДИМОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ПОЛНОЦЕННОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Винокурова Е.С.

БашГАУ - Башкирский Государственный Аграрный Университет

e-mail: vinokurovae77@gmail.com

В статье было рассмотрено управление человеческими ресурсами на примере АО «Белзан», являющийся действующим предприятием Республики Башкортостан для обеспечения экономической безопасности организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, цель, производительность, эффективность производства.

THE NEED TO REGULATE HUMAN RESOURCES FOR THE FULL OPERATION OF THE ORGANIZATION

Vinokurova E.S.

BSAU - Bashkir State Agrarian University

e-mail: vinokurovae77@gmail.com

The article deals with the management of human resources on the example of JSC "BelZAN", which is an operating enterprise of the Republic of Bashkortostan to ensure the economic security of the organization.

Keywords: human resources, management, purpose, productivity, production efficiency.

Деятельность промышленного предприятия в современных условиях характеризуется расширением и усложнением хозяйственных связей, высокой степенью изменчивостью рыночной конъюнктуры и иных условий. На предприятиях следует решать широкий круг задач, связанных со стратегическими изменениями в их работе и обновлением производства с учетом достижений научно-технического прогресса, разрабатывать альтернативные стратегии развития и предоставления конкурентоспособного хозяйствования. В целях

выживания и развития компаний в условиях рынка необходимо приспосабливаться к динамично меняющейся внешней среде.

Обеспечение успеха предприятия связано с принятием управленческих решений, ориентированных на объективную реальность условий хозяйствования и формирования, характерных для рыночной экономики. Прежде всего, это относится к использованию экономических механизмов, ориентированных на самостоятельное обеспечение устойчивого финансирования производственной деятельности, решение вопросов развития производства, включая инвестиции и их финансирование, а также другие вопросы формирования и удержания конкурентных позиций на рынке с целью достижения долговременного успеха [1, с.70].

Переход к рыночной экономике установил ряд новых задач, самая главная из них: максимально продуктивное применение кадрового потенциала каждого предприятия, фирмы, организации [2]. Руководство персоналом приобретает особую важность, так как дает возможность принимать во внимание индивидуальный фактор в построении системы управления сотрудниками. В наши дни упор смещается на увеличение степени вовлечения персонала в разработку и принятие решений, подготовку и повышение квалификации, совершенствование концепций оценки персонала. В древности умные люди считали, что существует только две причины бедственного положения любого общества: или отсутствует нормальное руководство, или отсутствует уважение к старшинству [6, с. 298; 5, с. 300]. Мы рассмотрим только первую причину. Безусловно, управление необходимо всегда, когда необходимо обеспечить гармоничное взаимодействие соучастников любой деятельности. По мере усложнения производства происходит формирование процесса управления. На первоначальных стадиях капитализма владелец капитала сам имел возможность принимать участие в производстве и управлении, однако по мере усложнения и увеличения объема производства вынужден был нанимать специалиста по управлению производством.

Руководитель всегда назначается на должность, поэтому его способность влиять на других людей при осуществлении конкретной деятельности. Руководитель, основываясь на знаниях и опыте, добивается результата, применяя труд, интеллект и мотивы поведения подчиненных.

Производительность и увеличение эффективности производства – основная проблема управления предприятием [3, с. 255]. Влияние, способное оказывать управление на эффективность, отчетливо выражается в двух сферах: руководство над человеческими ресурсами и руководство над производственной деятельностью компании. Концепция управления трудовыми ресурсами организации – взаимозависимый комплекс целей, задач и ключевых направлений деятельности различных видов, форм, методов и определенных

элементов управления, нацеленных на обеспечение непрерывного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы. Главная часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В этих условиях руководство персоналом предприятия становится особо значимым, поскольку оно оказывает прямое воздействие на формирование и развитие личностного потенциала работников, гарантирует его профессиональную реализацию, приспособление к внешним и внутренним условиям производственной сферы.

Для повышения производительности использования человеческих ресурсов, в особенности в больших компаниях, созданы отделы кадров [4, с. 239]. Группу «человеческие ресурсы» не стоит сравнивать с понятиями «кадры», «персонал». Человеческие ресурсы – словосочетание, характеризующее штат организации с точки зрения качества. Направленность на финансовую продуктивность человеческих ресурсов требует целевых вложений, которые связаны с формированием, наилучшим применением и формирования трудовых и творческих возможностей работников, чтобы достичь персоналом в наши дни составляют значимость личности сотрудника, знание его мотивационных установок, способность их формировать и направлять в соответствии с задачами. Создавшаяся в России обстановка несет как огромные возможности, так и серьезные угрозы для каждого человека, вносит некую степень неопределенности в жизнь любого лица.

Базой каждой компании и ее обликом являются люди. Человек стал самым дорогим ресурсом. Многие компании, стремясь выделить свой вес и размах, говорят о количестве сотрудников на предприятии. Штат является обязательной составляющей каждой компании, так как каждая компания представляет собой связь людей, связанных общими целями.

На предприятии АО «Белзан» процесс подбора штата находится на удовлетворительном уровне. В организации функционирует отдел кадров. Поиск и отбор кадров по возможности планируется заранее. Но так как город, где находится предприятие, небольшой нехватка кадров ощущается. Для привлечения кадров завод оплачивает проездные документы, большую часть питания на обеды, предлагает абонементы в бассейн. Постоянно действуют курсы повышения квалификации.

Сущность управления человеческими ресурсами – стратегический и логический подход к управлению наиболее значимым активом компании: работающими там людьми, которые коллективно и персонально вносят вклад в решение задач компании.

Цель управления человеческими ресурсами – гарантировать использование работников организации, то есть ее человеческие ресурсы так, чтобы работодатель имел возможность приобрести предельно вероятную выгоду от их познаний и способностей, а

сами сотрудники – предельно вероятное материальное и психологическое удовлетворение от собственного труда. Ключевая цель управления кадрами считается создание атмосферы, где начнут поддерживаться продуктивные и слаженные взаимоотношения между руководством и сотрудниками, и как результат – продуктивность работы в команде. Использовать подобные операции управления, которые бы увеличили приверженность, что сотрудники – это значимые люди для этой компании, и способствовать развитию климата партнерства и обоюдного доверия. Кроме того, регулировать различной рабочей силой, принимая во внимание персональные и массовые отличия среди потребностей сотрудников.

Управление человеческим ресурсом обязано гарантировать одинаковые возможности всем таким образом, чтобы использовался моральный подход к управлению, с заботой о людях.

Литература

1. Залилова, З.А. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на производстве // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник статей IX Международной научно-практической конференции: в 4-х частях. 2018. С. 67-72.

2. Zakirova A., Klychova G., Doroshina O., Safiullin I., Nu-rieva R., Zalilova Z. Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization // E3S Web of Conferences, Vol. 110, 02073 (2019) <https://doi.org/10.1051/e3sconf/201911002073>

3. Залилова З.А., Лукьянова М.Т., Ковшов В.А. Экономический маркетинговый анализ выхода продукции пчеловодства для планирования стратегического развития отрасли // НАУКА И СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО: НОВЫЕ ИНТЕРЕСЫ, ВЕКТОРЫ ДВИЖЕНИЯ, ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ: материалы международной научно-практической конференции. Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, Палата предпринимателей Карагандинской области НПП РК, Сетевой университет «Кооперация». – 2018. – С. 254-258.

4. Лукьянова М.Т., Арасланбаев И.В. Стратегические направления экономического развития агропромышленного комплекса в территориальном разрезе // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. – Том 8. – № 3 (28). – С. 236-240.

5. Lukyanova M.T., Kovshov V.A. Modern State and Development Trends in Small Forms of Agribusiness in the Republic of Bashkortostan // Studies on Russian Economic Development. 2019. – Т. 30. № 3. С. 299-302.

6. Фазрахманов И.И., Лукьянова М.Т. Перспективы стратегического развития свеклосахарного производства в Республике Башкортостан // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Том 7. № 3 (24). С. 296-299.