

ЭКОНОМИКА

Крашенинникова Марина Алексеевна

аспирантка, заместитель начальника учебно-методического отдела

ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»

г. Москва

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: в данной статье автором рассматриваются понятия «человеческие ресурсы» и «социально-трудовые отношения». Рассмотрен системный подход к управлению человеческими ресурсами и состояние системы социально-трудовых отношений в российских организациях.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, человеческие ресурсы, систем, системный подход.

Многие руководители до сих пор не принимают во внимание тот факт, что человеческие ресурсы являются одними из важнейших ресурсов, которые способствуют достижению поставленных целей организации и в целом успеха на рынке. Видимо они забывают, что все держится на конкретных людях, которые и будут анализировать рынок, просчитывать шаги конкурентов, обеспечивать конкурентоспособность производимой продукции и реализовывать конкретные планы.

Исследования в этой области не оставляют сомнений в том, что человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений определяют необходимость усовершенствования существующих моделей управления и занимают ключевое место в становлении организации как целостного организма.

Понятие «человеческие ресурсы» является начальным для всего комплекса наук, связанных с изучением человека и его влияния на производственную, об-

щественную и социальную сферы. Именно человеческие ресурсы во всем многообразном понимании, значении и проявлении являются объектом и предметом изучения и развития.

Социально-трудовые отношения представляют собой существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни. В то же самое время социально-трудовые отношения скорее субъективны, в сравнении с другими системами организации, так как отражают потребности, интересы, намерения и действия участников этих отношений. Социально-трудовые отношения сопряжены с совершенствованием управления человеческими ресурсами, что отражается в изменении условий труда, лояльности сотрудников и требований к их качеству.

Социально-трудовые отношения являются важнейшим фактором, в формировании системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации. Это связано с тем, что именно социально-трудовые отношения отражают и фиксируют все изменения и волнения, происходящие во всей организационной системе, создают основу для более эффективного и совершенного использования трудового и интеллектуального потенциала сотрудников.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами заключается в интеграции всех функций, ориентированных на человеческий фактор в организационной системе.

Человеческие ресурсы и управление ими находятся в одной из центральных областей данного подхода. Главная цель системы управления человеческими ресурсами современной организации определяется как рациональное переформирование, использование и развитие трудового и творческого потенциала сотрудников для достижения организационных социально-экономических целей и удовлетворения их личных потребностей, что способствует становлению гибкой системы социально-трудовых отношений.

Традиционная модель российских социально-трудовых отношений представляет собой доминирование по вертикали. В свою очередь отношения в коллективе между работниками часто имеет неформальный характер (доверие, взаимное товарищеское поддержку и т.д.).

Данная модель социально-трудовых отношений в России сформулирована на основе значений периода 1990–2000 годов, в период рыночных реформ. Такие ценности, как индивидуальность, свобода, уверенность в себе и ответственность в работе и за свою семью сейчас становятся наиболее важным для россиян.

Российское трудовое законодательство в значительной степени было разработано с использованием зарубежного опыта. Анализ системы социально-трудовых отношений на нормативном уровне показывает, что современное трудовое законодательство в России создает ориентиры для системы социально-трудовых отношений на основе социального партнерства с равными интересами, направленными как на достижение целей, сотрудников так и на выполнение поставленных задач руководством компании с равными приоритетами. С другой стороны, данное трудовое законодательство не предусматривает и не предлагает никаких механизмов для реализации изложенной системы социально-трудовых отношений.

В настоящее время руководство в российских компаниях стремится к новой системе социально-трудовых отношений, которая будет основываться на множестве взаимовыгодных показателей и значений.

Таким образом, управление человеческими ресурсами осуществляется в системе социально-трудовых отношений выходит на новый уровень развития как организаций, так и экономики в целом.

Список литературы

1. Гридчина А.В. Теория и методология разработки стратегий конкурентоспособности организации: дис. докт. экон. наук. – Белгород, 2007. – 401 с.
2. Заичкин Н.И. Концепция конкурентоустойчивости: теория и практика: монография / Н.И. Заичкин, Л.С. Зеленцова. – М.: Перо, 2012. – 249 с.

3. Стерлигова А.Н. Управление операционной средой организации: учебно-методич. пособ. / А.Н. Стерлигова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Высшая школа менеджмента. – М.: Бизнес Элаймент, 2014. – 192 с.