

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 многогранном 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 осуществляемое 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.