

# УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ОСОБЫЙ ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Пак А.Б.



*Пак Айгерим Бахтыбековна – магистрант,  
направление: менеджмент,  
Национальный исследовательский ядерный университет  
Московский инженерно-физический институт, г. Москва,  
АО «Жер казган», г. Алматы, Республика Казахстан*

**Аннотация:** в статье рассматривается управление человеческими ресурсами предприятия как система, включающая особую деятельность, направленную на рациональное формирование, использование и развитие человеческого трудового и творческого потенциала для достижения организационных социально-экономических целей.

**Ключевые слова:** система управления персоналом, кадровая служба, персонал, системный подход, человеческие ресурсы, развитие персонала, обучение персонала, формирование персонала.

Деятельность любого предприятия, независимо от форм собственности и размеров, в процессе всего периода существования тесно связана с людьми, которые в нем работают. В зависимости от масштабов предприятия, отдельные его сотрудники объединяются в структурные подразделения (службы, секторы, отделы), чье функционирование является составной частью работы всего предприятия. От уровня слаженности работы всех сотрудников, продуктивности работы каждого работника, зависят напрямую результаты работы компании.

Принимаемые сотрудниками предприятия на каждой рабочей позиции профессиональные решения обуславливают определенную эффективность по осуществлению производственных задач и способствуют общей успешности и результативности деятельности предприятия. Поэтому важно проводить контроль, побуждать и помогать работникам, чтобы, во-первых, создавать необходимые условия для более полной реализации их профессиональных характеристик, во-вторых – формировать желание у сотрудников работать качественно и производительно [1].

Очевидно, что при достижении указанных целей необходимо организовать определенную управленческую деятельность, объектом которой выступает персонал предприятия, и которая в теории и практике определяется как «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент» и прочие [2].

Рассмотрим, как эта управленческая деятельность организуется на конкретном действующем предприятии. В качестве объекта исследования выступает АО «Жер казган» - крупная казахстанская геологоразведочная компания. Общая списочная численность персонала АО «Жер казган» на конец 2016 г. составила 3 546 человек, которая в сравнении с аналогичным показателем прошлого года снизилась на 2 %.

Основополагающий документ компании в области управления персоналом – кадровая политика АО «Жер казган».

В соответствии с кадровой политикой компании, работники ее являются главным активом, основой успеха компании в достижении лидирующего положения на мировом рынке урана, а также залогом ее устойчивого развития в будущем. Основными направлениями деятельности рассматриваемой компании в данной области являются:

- создание прозрачной системы премирования и поддержание высокого уровня оплаты труда;
- профессиональное развитие работников;
- сотрудничество с профсоюзами и обеспечение соблюдения взаимных обязательств работодателя и работников;

- развитие социальных программ для сотрудников и формирование социального пакета;
- молодежная политика предприятия;
- работа с молодыми специалистами и наставничество.

Для реализации функций управления персоналом на предприятии АО «Жер казган» функционирует специальный отдел – Департамент по работе с персоналом (рисунок 1).

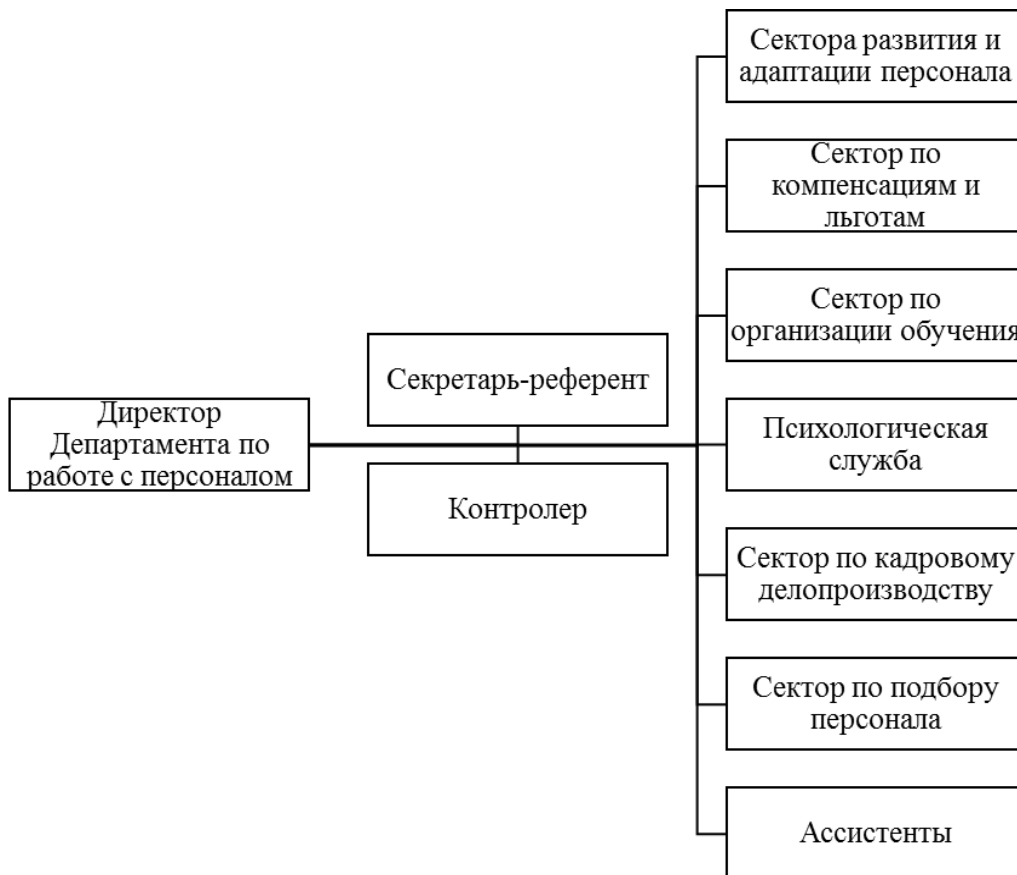


Рис. 1. Структура Департамента по работе с персоналом АО «Жер казган»

Управление персоналом на предприятии «Жер казган» предполагает целенаправленную деятельность, определяющую основные блоки работы с персоналом, средства, формы и методы управления им.

Система управления персоналом – совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него [3].

Систему управления персоналом АО «Жер казган» можно представить в виде рисунка 2.

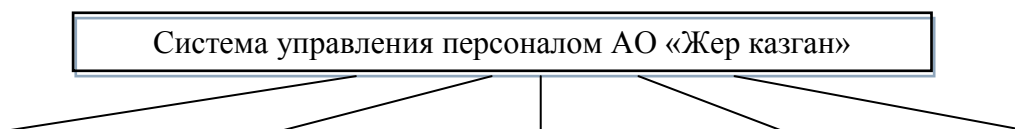




Рис. 2. Система управления персоналом АО «Жер казган»

В АО «Жер казган» применяются как административные и экономические, так и социально-психологические методы по управлению персоналом. Издание руководителями подразделом приказов, распоряжений, проведение отбора и расстановки кадров, координирование работ, осуществление контроля за исполнением, выговоры, увольнения за несоблюдение своих должностных обязанностей – это применяемые административные методы этого предприятия. Экономические методы реализуются через проведение технико-экономического и финансового анализа деятельности компании, планирование, оплата труда. Социально-психологические методы представлены наблюдением, анкетированием, собеседованием.

Основополагающим стилем управления персоналом является демократический стиль управления. При расстановке персонала компании АО «Жер казган» происходит распределение ответственности в соответствии с должностью.

Таким образом, управление человеческими ресурсами на действующем предприятии выстраивается в особый вид человеческой деятельности, включающей формирование, использование и развитие человеческих ресурсов.

Главной целью выстраиваемой системы управления персоналом на предприятии является рациональное формирование, использование и развитие человеческого трудового и творческого потенциала для достижения организационных социально-экономических целей и удовлетворения личных потребностей работников. При этом очень важен целостный подход к управлению человеческими ресурсами, заключающийся в интеграции всех функций, ориентированных на человеческий фактор в организационной системе.

#### Список литературы

1. *Бабосов Е.М.* Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент» / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. Минск: ТетраСистемс, 2012. 288 с.
2. *Барбарская М.Н.* Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы экономики, управления и права, 2014. № 4 (16). С. 118-122.
3. *Колчанова Е.Е.* Предпосылки к формированию концепции развития персонала организации в современных условиях // Вестник Московского государственного областного университета, 2008. № 3. С. 47-53.