

**Баарова Марьям Сиражудиновна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

**Человек – ключевое звено управленческого процесса.**

**Аннотация:** Несмотря на различные вспомогательные средства работы, основным звеном управленческого процесса является человек. Управление – прежде всего управление человеческими ресурсами. Главное внутри организации – работники, а за пределами – потребители продукции.

**Ключевые слова:** организация, персонал, принятие решений, управление, управленческий процесс, эффективная экономика.

Вся история человечества – это и история управления. Наука управления является и необходимым условием и мощным фактором роста эффективности современного производства.

**Управление** – это процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшение качества продукции.

Основу любого процесса управления составляет человек. Несмотря на различные вспомогательные средства работы (оборудование, инновационные технологии, партнеры, компьютерные программы, др.), основным звеном управленческого процесса является человек.

Оно реализуется через такие функции, как *планирование, организация, координация, мотивация и контроль*.

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом организации. Ведь любая **организация** жива людьми [4, с. 77]. В них и сила, и слабость ее. Все

хозяйственные операции можно, в конечном счете, свести к обозначению их тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало, что удастся сделать.

Главное внутри организации – работники, а за пределами – потребители продукции.

Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным; это могут сделать только люди ... как бы вы ни были хороши или удачливы и как бы вы ни были умны или ловки, ваше дело и его судьба находятся в руках тех людей, которых вы нанимаете.

Сила любой организации, прежде всего в профессионалах, преданных организации. Слабость любой организации – это люди, которые не соответствуют по своим профессиональным данным занимаемому ими посту.

**Эффективная экономика** – прежде всего эффективное управление. В конечном счете, управление – прежде всего управление человеческими ресурсами [1, с. 17].

Руководство персоналом занимает центральное место в управлении сотрудниками, поскольку именно повседневная управленческая деятельность руководителей обеспечивает достижение главных целей предприятия.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей.

**Принятие решений** – основная функция управления, сверху вниз пронизывающая любую организацию. Решения принимают руководители, специалисты, эксперты, консультанты, аналитики и системотехники, все те, от кого зависит эффективность работы организации.

**Использование персонала** – управленческая деятельность по разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий

эффективной реализации трудового и творческого потенциала работников [3, с. 49].

Использование персонала должно отвечать целям организации, не ущемлять интересы личности и обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде в процессе этой работы.

Важнейшим аспектом управленческой деятельности является принятие управленческих решений. В процессе управления организацией каждая сфера деятельности, в том числе и управление персоналом, заставляет руководителя решать ряд специфических задач.

Если рассматривать управление как отношение человека к самому себе (самоуправление), то это значит, что человек **сам** определяет, куда, зачем, каким путем ему идти. Он **сам** принимает решения и, контролируя свои ситуативные желания и эмоции, определяет свое поведение, подчиняя его достижению лично-значимой для себя цели. Если человек не знает, чего он хочет (вообще или в данной конкретной ситуации) или какова приоритетная цель деятельности, которую он сейчас осуществляет, то управлять самим собой ему очень трудно, и именно потому, что незачем. Если человек не уверен, что он имеет абсолютное право поступать так, как он считает нужным, управлять собой ему бывает сложно, ибо функция контроля над его поведением (добровольно или принудительно) может оказаться в чужих руках.

Человек проявляется «вовне» в своем поведении, служении, деятельности и функционировании [2, с. 28].

**Поведение** – «делаю так, потому что просто не могу так не делать».

**Деятельность** – «делаю так, потому что хочу сделать ЭТО».

**Функционирование:** «делаю так, ибо считаю, что так делать обязан, так надо» («функция» – обязанность, роль; исполнение, выполнение, осуществление).

**Служение** – «делаю так, потому что вижу в этом выходящий за рамки очевидной обыденности, особый смысл».

Деятельность по природе своей продуктивна, т. е. направлена на создание некоего реального продукта: материальных либо духовных ценностей.

Укрупненно динамическую структуру любой деятельности можно представить в виде следующей цепочки элементов, при отсутствии какого-либо из них, деятельности, как таковой, нет:

«МОТИВ – ЦЕЛЬ – СПОСОБ – РЕЗУЛЬТАТ».

Человек проявляет себя, более всего, в профессиональной деятельности. **Деятельность** предполагает, прежде всего, субъекта, т. е. того, кто свободно и ответственно выдвигает некую цель, в которой отражено его собственное представление о желательном для него результате – продукте, а также самостоятельно и сознательно выбирает способы ее достижения. Если вы делаете, не зная «ЧТО», вы ничего не делаете. Вы находитесь в плоскости функционирования.

**Функционирование** заключается в выполнении определенных кем-то (но, возможно, по своей воле взятых на себя) обязанностей. То есть предписанных, predetermined действий, общая **цель** которых, скорее всего, ясна, но ее понимание необходимо лишь как условие их качественного выполнения.

**Функционер** выступает не субъектом деятельности, а средством ее осуществления, носителем и реализатором функций, инструментом, орудием достижения важных для других и/или поставленных другими целей.

Двигателем **функционирования** выступают место и роль (функция) человека в заданной структуре отношений, то есть внешние по отношению к его личности обстоятельства, которые, если они признаются им лично важными, вынуждают его действовать определенным образом.

Кстати, именно функционирование позволяет поддерживать себя в форме и не опускаться в сложные жизненные периоды, когда мы не знаем, чего мы хотим, или когда, что еще противнее и тяжелее, ничего не хотим.

Любое функционирование возможно только в рамках более широкой деятельности, также и деятельность во всей полноте своего содержания может и должна выполнять определенную общественно значимую функцию.

Руководитель осуществляет важнейшую функцию управления – руководство. Результат труда руководителя – решение, т. е. специфический вид информации, направляющий функционирование и развитие трудового коллектива. Труд руководителя связан с разработкой и передачей информации.

Работа любой деловой организации невозможна без персонала.

Персонал включает в себя всех работников организации, всех людей занятых на предприятии, исключая собственника в том случае, если он непосредственно не выполняет каких-либо производственных функций [5, с. 85].

В современной экономике функции работников настолько усложняются и интеллектуализируются, что управлять ими с помощью команд и распоряжений – малоэффективно. Поэтому руководитель должен не управлять в привычном смысле этого слова, а вести за собой, быть лидером.

Таким образом, от прежней роли руководителя, который служил только делу, жизнь заставляет перейти к новой роли руководителя, который служит своим работникам, не переставая служить делу. При этом он, так же как и другие сотрудники, осуществляет все перечисленные функции управления, но только более активно, компетентно и увлеченно. А, кроме того, организует участие каждого члена коллектива в процессе исполнения управленческих функций.

## Литература

1. Захарова Л.Н. Психология управления. М.: Логос, 2010.
2. Глухов В.В. Менеджмент: для экономических специальностей. СПб.: Питер Пресс, 2009.
3. Гончаров В.И. Менеджмент: Учебное пособие. Минск: Современная школа, 2010.

4. Круглова Н.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие. М.: КноРус, 2009.

5. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М: Юрайт, 2012.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 1