

Битенова Карлыгаш Сайлауовна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

О сущности международного управления человеческими ресурсами

Аннотация. В статье рассматривается сущностная характеристика понятийного аппарата международного управления, различие между управлением человеческими ресурсами, человеческим капиталом и персоналом.

Ключевые слова: международное управление, человеческие ресурсы, человеческий капитал, управление персоналом, управление человеческими ресурсами

Современный этап развития казахстанской экономики характеризуется переходом от традиционных систем управления кадрами и персоналом (рассмотрение человека как исполнителя трудовой функции и элемента организационной структуры) к системе управления человеческими ресурсами (рассмотрение человека как ключевого ресурса и конкурентного богатства организации).

В связи с этим особую важность приобретают вопросы международного управления человеческими ресурсами.

В специальной литературе под международным менеджментом понимается особый вид менеджмента, главными целями которого выступают формирование, развитие и использование конкурентных преимуществ фирмы за счет возможностей ведения бизнеса в различных странах и соответствующего использования экономических, социальных, демографических, культурных и иных особенностей этих стран и межстранового взаимодействия [4].

Вместе с тем, как и всякая дефиниция, относящаяся к столь сложной категории, данное определение неполно и, в известной мере, односторонне. Его

главная задача подчеркнуть родовую *общность международного и странового менеджмента* как генетически тесно родственных категорий и, с другой стороны, выделить его *главную видовую особенность* использование в поиске и реализации конкурентных преимуществ всех тех возможностей, которые открываются деловой активностью в рамках стран и взаимодействием этих стран [4].

В нашей работе понятие «международное управление» мы рассматриваем как синонимом международного менеджмента.

Касательно термина «человеческие ресурсы» отметим следующее. Это понятие используется с середины 1980-х гг. для выражения нового взгляда на роль человека в современном производстве.

На протяжении последних десятилетий в триаде производственных ресурсов «человеческие ресурсы – материальные ресурсы – финансовые ресурсы» менялось стратегическое значение каждого из этих ресурсов в зависимости от организационного окружения, целей и задач экономического развития. В современных условиях ускорения темпов научно-технического прогресса, интеллектуализации бизнеса главным источником производительности труда и процветания организации выступают именно человеческие ресурсы. Известный теоретик современного менеджмента Питер Друкер отмечает: «У фирмы есть всего два вида основных ресурсов: ресурсы знаний, т.е. обученные работники, и деньги. Эти ресурсы обладают – или должны обладать – огромнейшим влиянием. Что в действительности отличает сильную фирму от слабой, так это, прежде всего, квалификация ее персонала, его знания, мотивация и направленность» [2, с. 57].

Наряду с понятием «человеческие ресурсы» в экономической литературе активно используется такой термин, как «человеческий капитал».

© Данное понятие появилось в 1950-60-е гг., когда экономику развитых стран охватили структурные изменения под воздействием научно-технического прогресса. В своем классическом произведении в этой области «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ со специальным обращением к образованию» Г. Беккер определяет понятие «человеческий капитал» как «комплекс приобретенных и унаследованных качеств, как образование, знания,

полученные на рабочем месте, здоровье и другие, которые могут быть использованы в течение определенного времени для производства товаров и услуг» [1]. В теории человеческого капитала затраты, своего рода капитальные вложения, позволяющие индивиду, фирме, обществу в целом достигать определенных экономических результатов, производить в больших объемах и лучшего качества товары и услуги, получать более высокие денежные доходы и т.п., называются «инвестиции в человеческий капитал». Таким образом, суть теории человеческого капитала можно определить следующим образом: исследование взаимосвязи между инвестициями в человеческий фактор и доходами, которые получаются от этих инвестиций.

Как видим, содержание понятия «человеческий капитал» отличается от «человеческих ресурсов».

Понятие «менеджмент человеческих ресурсов» появилось в 60-е годы XX в. [5, с. 1–7]. В одной из статей американского социолога Р. Майлза модель «человеческие отношения» противопоставлялась модели «человеческие ресурсы» (это две модели, возникшие в процессе изучения фактора труда). Р. Майлз говорит о том, что в модели «человеческие отношения» основное внимание направлено на создание оптимальных условий труда для работника. В модели же «человеческие ресурсы» сотрудники рассматриваются как источник неиспользованных резервов и как важнейшая возможность наладить более рациональное планирование и принятие решений в общей структуре предприятия. Удовлетворение потребностей сотрудников уже не является важнейшей целью, а становится результатом личной заинтересованности работающего [5].

Несмотря на то, что идеи и методы, связанные с управлением человеческими ресурсами использовались во многих организациях по всему миру, выделение управления человеческими ресурсами в отдельную дисциплину произошло относительно недавно – в начале 1980-х. Поскольку управление человеческими ресурсами еще находится на стадии формирования, существуют различные и подчас противоречивые мнения о точном значении термина управление человеческими ресурсами, о том, что входит, а что не входит в его сферу, а в

некоторых случаях и о реальных преимуществах предлагаемых подходов и методик для организаций и их сотрудников.

В связи с отсутствием общепринятого определения того, что представляет собой управление человеческими ресурсами и чем именно этот подход отличается от предшествовавших методов управления людьми в организациях, мы не будем приводить здесь точное определение этого термина.

Наряду с понятием «управление человеческими ресурсами» используется термин «управление персоналом».

Ответственность за разрешение вопросов, связанных с человеческими ресурсами в крупных организациях, традиционно лежала на сотрудниках по работе с персоналом.

Функции по управлению персоналом, как правило, включали широкий список полномочий, в которые входили: поиск и отбор персонала, оценка работы сотрудников, обучение и развитие, оплата и система выплаты пенсий, производственные отношения и т. д. Все это критически важные функции, которые могут выполняться на двух уровнях. На операционном уровне эти функции должны осуществляться в рамках ежедневной деятельности организации. Однако большинство подобных функций также включает стратегический элемент, подразумевающий их возможную интеграцию в общие цели организации.

Ключевой вопрос, который возникает сейчас, это в какой степени традиционное управление персоналом затрагивало стратегический уровень. Многие авторы предполагают, что в прошлом персонал большинства организаций выполнял оперативную и реактивную, а не проактивную и стратегическую роль [6; 7]. Реактивную природу управления персоналом можно изучить на примере производственных отношений, изучением которых занимались многие британские менеджеры по персоналу в семидесятых. Как указывает С. Хендри [6], большинство менеджеров по персоналу того времени проводили значительную часть своего времени занимаясь улаживанием конфликтов.

Таким образом, управление персоналом играло специализированную и техническую роль, но не стратегическую. Многие считают, что именно в этом

заключается основное различие между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом, и увеличение популярности управления человеческими ресурсами может в значительной степени служить ответом на потребность в более комплексном подходе к управлению людьми в организациях [3].

Управление человеческими ресурсами международной фирмы существенным образом отличается от управления человеческими ресурсами в своей стране. Международное управление человеческими ресурсами отличается более значительным влиянием факторов внешней среды, большей разнородностью функций управления и дифференцированным подходом к подготовке управленческого персонала.

Литература

1. Беккер Г. Человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11.
2. Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. М.: Экономика, 1994.
3. Кинан Т. Управление человеческими ресурсами. Эдинбургская Бизнес Школа Университета Гериот-Ватта, 2008.
4. Международный менеджмент / Под ред. С.Э. Пивоварова, Л.С. Тарасевича, А.И. Майзеля. СПб: Питер, 2001.
5. Фейнхаузен М., Берт Й., Крис А. Менеджмент человеческих ресурсов // Московский журнал. 1991. № 8–9.
6. Hendry C. (1995). Human Resource Management: A Strategic Approach to Employment, Oxford: Butterworth-Heinemann.
7. Torrington D. and Hall L. (1995). Personnel Management: HRM in Action, Hemel Hempstead: Prentice Hall.