

ДЕНИЦА СТЕФАНОВА-БОГДАНСКА

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“, ГР. БЛАГОЕВГРАД

ХОРАТА В ТРУДОВИЯ ПРОЦЕС И ТЯХНОТО УПРАВЛЕНИЕ

PEOPLE IN THE LABOUR PROCESS AND THEIR MANAGEMENT

DENITZA STEFANOVA-BOGDANSKA

SOUTH WEST UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD

Abstract: To manage people primarily means to influence them so as to achieve predefined goals in the strategy of the organization. Modern management of the associates in a company is characterized by the pursuit of the managers to direct the behavior of the employees in a way that they would motivate them to put their greatest efforts to achieve the goals of the entire organization.

Key Words: human resources, investment, human capital management.

За постигане на своите цели всяка организация използва разнообразни ресурси. Едни от тях са човешките ресурси, т. е. хората в организацията - ръководители, работници и служители, които от икономическа гледна точка не се различават от нейните материално-веществени ресурси и със своята професионална квалификация и личностни качества правят възможно постигането на стопанските ѝ цели. Всички организации осъществяват дейността си чрез хората и затова ефективността на функционирането им зависи от умелото им управление и използване. Хората могат да се разглеждат от една страна като трудови ресурси, от друга - като личности с определени способности, потребности, интереси и очаквания и от трета - като членове на даден колектив [Шопов и др., 2003].

Човешките ресурси осъществяват кръгооборота на материалните и паричните ресурси, те са в основата на всички промени, като човешкия фактор е капитал, носещ определена изгода за фирмата [Стефанов, 2010]. За да придобие способността да влага определена по качество и количество работна сила и за да стане всеки индивид човешки ресурс, държавата, семейството и работодателят правят и ще правят дългосрочни инвестиции. С непрекъснатите промени в техниката и технологиите, и инвестициите в човешките ресурси непрекъснато се увеличават. Това определя хората в организацията като относително най-скъпият ѝ ресурс, най-важният и неизчерпаем, тъй като може да се развива. Той е и капитал, който работи с една малка част от своята умствена способност. За разлика от веществените, човешките ресурси са живи същества, които имат свои материални, духовни и социални потребности и които се сдружават в професионални организации за защита на интересите си, произтичащи от тези потребности [Хачатурян, 2007].

Хората в трудовия процес са капитал, а инвестициите в човешкия капитал предоставят възможност на организацията да отговори ефективно на предизвикателствата, които ѝ отправя развитието на техниката, технологията, организацията и пазарната конюнктура, както и глобализацията на икономиката. Инвестирането в човешкия капитал е обективна необходимост за проспериращата

организация. За К. Владимирова [Владимирова, 2006] човешкият капитал е сред най-значителните ресурси, които може да притежава отделния индивид, организациите и държавата. Формирането на човешкия капитал изисква инвестиции от време и материални ресурси. Решението за инвестиции се взема, като се отчитат дългосрочните изгоди от направените инвестиции за трудовия доход, социалния статус, цената на свободното време, пропуснатите ползи и др.

Днес никой не спори за това, че управлението на човешките ресурси е стратегическа дейност, която трябва да направи възможно количеството, качеството и структурата на заетите, както и тяхната дейност и поведение да се подчинят на бизнес-стратегията на организацията. Тази дейност трябва да се интегрира по такъв начин с управлението на всички останали ресурси в организацията, че да се постигнат, нейните стратегически цели максимално ефективно. Управлението на човешките ресурси в организацията според Flippo е планиране, организиране, ръководене и контролиране на набирането, подбора, развитието, заплащането, интегрирането, поддържането и освобождаването на човешките ресурси с цел да се постигнат определени индивидуални, организационни и обществени цели [Flippo, 1994], а управлението на персонала обикновено се разглежда като социално доминирана дейност, като управление на хората в рамките на фирмата, т.е. само хората, които работят при даден работодател. Счита се, че тази дейност е насочена предимно към отчитане потребностите и интересите на наемните работници и служители в трудовия процес. С развитието на индустриалното производство се появява необходимостта от по-различен тип работници - с други изисквания към разпределението на трудовите задачи, условията на труда, взаимната зависимост и самостоятелност и т.н. Това кара работодателите да осъзнаят потребностите от повишаване на квалификацията им, подготовката им за адаптиране към изменящите се производствени условия, вземане на различни социални мерки и др. Във връзка с това постепенно се обособяват различни управленски функции, за които се изграждат впоследствие специални отдели, чиито дейности се централизират като мениджмънт на персонала. Мениджмънтът на персонала е функция на фирмения мениджмънт, която трябва да осигури оптимално използване на човешките ресурси при взаимна полза за отделната личност, фирмата и обществото като цяло. Тя се осъществява не само от мениджърите по персонала, но и от всички други ръководители, които зависят в своята дейност от хората за постигане на предназначените цели [Колчагова и др., 1992].

Според някои учени за управлението на човешките ресурси се изисква поливалентна, широко профилна подготовка на ръководителите, които се занимават с това. Те трябва да познават не само обекта на управлението - работниците и служителите в трудовия процес, но и да имат задълбочени познания по:

- разработването и изпълнението на бизнес-стратегията на организацията;
- състоянието, тенденциите и закономерностите на паричния, капиталовия, стоковия, инвестиционния, валутния и трудовия пазар;
- състоянието и тенденциите в развитието на външната и вътрешната социална среда;
- проблемите на икономиката, организацията и управлението на труда, на планирането и финансовата дейност на организацията, на икономическото, трудовото и социалното законодателство и др. [Колчагова, 1999].

Управлението на човешките ресурси всъщност е съвкупност от нови техники и подходи за изпълнение на традиционната функция по управление на персонала. Управлението на човешките ресурси може да се дефинира и като стратегически подход за осигуряване, развитие, ръководене, мотивиране и активно ангажиране на ключовия ресурс на стопанските организации - хората, които работят в тях и за тях. Управлението на човешките ресурси е теория и практика, относително самостоятелна, но и част, функция или подсистема на общата система на управление. В този смисъл и от формална гледна точка има много общи неща между управлението на човешките ресурси и управлението на другите ресурси и дейности.

А.А.Хачатурян счита, че управлението на човешките ресурси се намира в тясна връзка с главните световни тенденции в еволюцията на обществото и икономиката, т.е.:

- глобализация и интернационализация на икономиката и управлението;
- преход от традиционните принципи на управление „икономичност, отчет, контрол“ към новите - „партньорство, хуманност, екологичност“;
- използване на информационните технологии в управлението.

Той анализира конкретните форми и методи за формиране на корпоративната култура в организацията, развитие на мотивационните механизми за повишаване ефективността на труда на персонала, оценяване на неговата работа и стимулирането на труда [Хачатурян 2007].

В частния сектор въпреки интензивното му развитие през последните години, съвременните идеи за управлението на човешките ресурси навлизат сравнително бавно. Причините за това са много, някои от които са:

- доминиращите малки и средни предприятия в частния сектор;
- кризата в страната, която налага и на частния сектор "стратегията на оцеляването";
- сравнително високата безработица в страната, която неизбежно налага "твърдите" ценности на управлението на хората в трудовия процес;
- липсата на достатъчно знания за управлението на хората в трудовия процес на заетите в частния сектор на икономиката [Шопов и др., 2006].

Практиката по управлението на хората в трудовия процес показва, че ние изоставяме в тази област, както в публичния, така и в частния сектор на икономиката. Това неизбежно води до непълноценна реализация на хората в трудовия процес, до неефективно използване на човешките, финансовите и материалните ресурси, до ниска производителност и загуба на конкурентна способност. В този смисъл възприемането на съвременните принципи и ценности на управлението на човешките ресурси може и трябва да се разглежда като един от основните фактори за умножаване възможностите на икономиката, за повишаване на производителността и за излизане от дълбоката икономическа криза, в която се намира страната. Освен това практиките в управлението на човешките ресурси са различни във времето и пространството. Няма универсална практика в областта на управлението на човешките ресурси. Успешните практики са тези, които се адаптират успешно към ситуацията, позволяват да се отговори на предизвикателствата, пред които всеки момент може да бъде изправена организацията, като се усвоят и приложат приносите от управлението на човешките ресурси за постигане на по-ефективна и продуктивна трудова дейност.

ЛИТЕРАТУРА

- Владимова, К.*, Управление на човешките ресурси (стратегии, стандарти, практики). София: Стопанство, 2006.
- Колчагова, Б. и Н. Танева*, Организация и управление на производството. София: ТУ, 1992.
- Колчагова, Б.*, Мениджмънт на персонала. София: ТУ, 1999.
- Стефанов, Л.*, Управление на възнагражденията. София: София консултинг, 2010.
- Хачатурян А. А.*, Управление човешките ресурси в бизнес-организации: Стратегическите основи. Москва: Издателство ЛКИ, 2007.
- Шопов, Д. и др.*, Наръчник по управление на човешките ресурси. София: Труд и право, 2002.
- Шопов, Д. и М. Атанасова*, Управление на човешките ресурси. Част 1. София: Тракия-М, 2003.
- Flippo, E.*, Personnel Management. NY: McCraw-Hill, 1994.