

СОВРЕМЕННАЯ ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

*Бажин Александр Сергеевич,
Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса
E-mail: pp101010@mail.ru*

В результате попыток более детального анализа роли человеческих ресурсов в функционировании социально-экономических систем, уже более двадцати лет научный мир оперирует понятием «развитие человеческих ресурсов» (РЧР). Это понятие можно рассматривать с различных позиций: количественной, связанной с оценкой и отбором необходимого количества людей, обладающих нужными качествами, и качественной, означающей развитие их способностей.

Применительно к персоналу, процесс развития приобретает следующие специфические черты [1]:

- оно ориентировано на выявление и высвобождение скрытых возможностей и потенциала людей;
- оперирует со степенью организации объекта;
- предполагает последовательное движение к более совершенному, сложному и развитому состоянию.

Проблема ОР является относительно новой для организационной теории. Вплоть до середины 60-х гг. речь шла лишь об обеспечении функционирования организации, а задача теории управления состояла в поиске принципов построения организации, которые обеспечат ей эффективность.

Концепция РЧР прошла следующие этапы своего становления [2]:

1. С начала XX века до 1970-х годов – эпоха классического управления (научного управления), межличностных отношений и организационной психологии оставила ряд противоречащих друг другу идей о характере наемного труда.
2. В 1980-е годы под воздействием глобальной конкуренции сформировались новые стратегические подходы, и возникла такая часто неоднозначно интерпретируемая дисциплина, как управление человеческими ресурсами.
3. В течение 1970-90-х годов концепции обучающейся организации и управления знаниями в сочетании со стремлением к инновациям способствовали осознанию значимости человеческих ресурсов и человеческого капитала.
4. В рамках преобладающей организационной парадигмы особое значение уделяется целям деятельности, гибкой организации бизнес-процессов, безопасности труда, потребности в системном менеджменте, осознанию различий между декларируемым и реальным характером компании.