

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Роль человеческого фактора в государственном и муниципальном управлении**

***Воловатова Дарья Андреевна***

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

*E-mail: lady.volovatova2010@yandex.ru*

Постиндустриальная стадия развития человеческой цивилизации подразумевает формирование инновационной экономики и управления. Для современной экономики, основанной на знаниях, человеческий фактор представляет собой одновременно цель и средство развития [3]. Это актуализирует проблему теоретического осмысления многообразных форм участия человека в социальной и экономической жизни, гуманитарного измерения эффективности происходящих социально-экономических процессов.

Проблема роли и места человека в системе социально-трудовых отношений привлекает пристальное внимание учёных и практиков. Из всего многообразия подходов представляется возможным выделить три основных [4]:

- 1) в рамках данного подхода в качестве человеческого фактора рассматриваются понятия «рабочая сила», «кадры»;
- 2) в рамках следующего подхода можно оперировать таким понятием, как «персонал»;
- 3) антропоцентристский подход, рассматривающий концепции «человеческих ресурсов», «человеческого капитала».

В основе первого политэкономического подхода лежат категории «кадры» и «рабочая сила». Под «кадрами» предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия.

В центре внимания приверженцев технократического подхода находятся термины «работники», «персонал». В литературе широко распространена трактовка категории «персонал» как «совокупности всех работников организации, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с разными причинами (отпуск, болезнь, уход за ребенком и др.).

Концепции в рамках антропоцентристского подхода объединяет тезис о ключевой роли человека в социально-экономических системах всех уровней. Антропологическая составляющая указанного подхода отражает единство биологических, социальных и индивидуальных проявлений человека.

В российской практике в последние годы изменился подход к сотрудникам организации. Человек стал рассматриваться не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс - элемент социальной организации в триединстве компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника). Концепция управления человеческими ресурсами получила распространение в «активизации человеческого фактора».

Человеческий фактор представляет собой накопленный запас профессиональной и общекультурной компетенции, физического и нравственного здоровья, социальной активности, реализуемой в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей[5].

В структуру человеческого фактора принято включать исторически сложившуюся в обществе совокупность социальных качеств людей, определяющих характер и результаты

их экономической деятельности[1]:

- 1) ценностные ориентиры;
- 2) нравственные принципы;
- 3) нормы поведения в сфере труда, досуга, потребления;
- 4) жизненные планы;
- 5) уровень знаний и информированности;
- 6) арактер трудовых и социальных навыков;
- 7) установки и представления о личносно значимых элементах социальной жизни: о социальной справедливости, о правах и свободе человека, о гражданском долге и т.д.

Исследования влияния человеческого фактора в управлении в органах государственной власти показывают, что развитие кадрового менеджмента в государственных органах следует от классического управления кадрами к управлению человеческими ресурсами. Сдерживающими факторами выступают традиционный консерватизм организаций в области HR-менеджмента, отсутствие в России длительного опыта и культуры управления персоналом[2]. Однако в ходе проведения социологических исследований фиксируется, что у российских государственных служащих наблюдается желание минимизировать трудовые усилия и стремление к высокому заработку. Человеческий фактор, по мнению госслужащих, участвовавших в социологическом опросе, представляет собой возможность совершать ошибки, психологические особенности, нравственные принципы и профессиональную компетенцию.

Также опрашиваемые отметили, что при выполнении своей профессиональной служебной деятельности человеческий фактор должен учитываться, но исходя из отношений государственного служащего к профессиональным обязанностям.

Проведение исследований в области управления персоналом в государственных органах, выработка рекомендаций по оптимальному учету человеческого фактора в управлении и реализация мероприятий по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе позволяют обеспечивать их отлаженное функционирование и достижение главных цели.

### **Источники и литература**

- 1) Базаров Т.Ю, Ерёмин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с
- 2) Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001. 496 с.
- 3) Рыжова Н. Состояние систем управления персоналом: реалии перспективы // Справочник по управлению персоналом. 2012. №1.
- 4) Интернет-журнал "Наукovedение": <http://naukovedenie.ru/PDF/47evn213.pdf>
- 5) HR-портал: <http://www.hr-portal.ru/article/chelovecheskiy-kapital-v-sisteme-ekonomicheskikh-kategoriy-truda>