

"всего лишь" правильно установить их содержание и наладить пра-
воприменительную практику.

УДК 331.01

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ СКВОЗЬ ПРИЗМУ МЕНЕДЖЕРИАЛЬНОГО ПОДХОДА

Сергиевич Т.В., аспирант
Научный руководитель – Солодовников С.Ю.,
д-р экон. наук, профессор

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Менеджериаальный подход к рассмотрению управления трудом возник как реакция на специализацию исследований управления трудом. Представители данного подхода, а именно Б.Е. Беккер [1], Р.У. Битти [1], П.Г. Гербст [2], Р. Джонсон [3], Ф. Каст [3], Д. Коул [4], А.В. Молодчик [5], Р.У. Монди [6], Р.М. Ноу [6], Ш.Р. Премо [6], Д. Розенцвейг [3], М.А. Хьюзлид [1], взглянули на систему управления трудом как на компонент системы управления вообще. Посылкой такой точки зрения стала фактическая корректировка стратегий крупных хозяйствующих субъектов в сторону формирования единого целеполагания внутри всего предприятия, которое распространяется и на его отдельные подразделения. Особенностью этого подхода является намеренный отказ от дробления объекта исследования — управления трудом. Сторонники менеджериаального подхода утверждают, что управление трудом как функциональный блок в современной организации нельзя рассматривать обособленно, субъектами управления являются не только работники специализированного отдела. Благодаря выделению места и роли управления трудом на предприятии, позитивным является вывод о том, что «управление персоналом значительно шире традиционно сложившейся у нас в стране (в Российской Федерации – Т.С.) практики работы заместителя по кадрам и отдела кадров» [5, с. 176].

Менеджериаальный подход в наибольшей мере учитывает необходимость отношения к работникам как к ценному ресурсу, эффек-

тивность действия которого обеспечивает успех предприятия, что в то же время приводит к росту лояльности персонала к предприятию и его целям. Технология и организация производства усложняется, что обуславливает необходимость использовать высококвалифицированную рабочую силу. Эти процессы приводят к расширению компетенций специалистов в области управления трудом, к необходимости трансформации путей и инструментов управления. Сторонники менеджериального подхода первыми восприняли изменения в парадигме управления. Вместе с тем в качестве решения названной проблемы ими предлагается относительно упрощенная модель передачи новых функций линейным руководителям. Использование этой модели может привести к негативным последствиям, связанным с разрозненностью целей и инструментов управления в отдельных функциональных блоках, увеличением нагрузки на линейных руководителей и невыполнением в полном объеме (до игнорирования) ими поставленных задач как второстепенных.

Список литературы

1. Хьюзлид, М.А., Беккер, Б.И., Битти, Р.В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию : Пер. с англ. — М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. — 432 с.
2. Herbst, P.G. «Problems of Theory and Method in the Integration of the Behavioural Sciences» / P.G. Herbst // Human Relations. — November, 1965.
3. Джонсон, Р., Каст Ф., Розенцвейг, Д. Системы и руководство / Перевод с англ. Михайлова И.М. [и др.] Под ред. [и с предисл.] Гаврилова Ю.В. и Печатникова Ю.Т. — Изд. 2-е, доп. — М. : Сов. радио, 1971. — 648 с.
4. Коул, Д. Управление персоналом в современных организациях / Джеральд Коул; [Пер. с англ. Н.Г. Владимирова]. — М. : ООО «Вершина», 2004. — 352 с.
5. Молодчик, А.В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание / А.В. Молодчик, М.А. Молодчик. — Москва : Издательский дом НУ ВШЭ, 2005. — 296 с.

6. Монди У.Р, Ноу, Р.М., Премо, Ш.Р. Управление персоналом / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. — СПб. : Издательский Дом «Нева», 2004. — 640 с.

УДК 331.108.2

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Соколинская Т.В., ст. преп. кафедры управления региональным развитием

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Управление кадровыми рисками — деятельность, направленная на разработку стратегических и тактических мер по анализу риска, выработки и принятия соответствующих мер для оптимизации управления в условиях риска на всех этапах работы с человеческими ресурсами организации. С точки зрения управления кадровыми рисками особый интерес представляет их дифференциация на риски персонала и риски системы управления персоналом. [1,2]

Риски персонала возникают вследствие проявлений профессиональных, деловых и личностных качеств персонала организации и включают в себя такие виды, как психофизиологические, личностные, коммуникативные, моральные, образовательные, профессионально-квалификационные риски и риски неблагонадежности.

Риски системы управления персоналом дифференцированы по подсистемам системы управления персоналом: риски, связанные с планированием и маркетингом персонала, наймом и учетом персонала; риски, обусловленные трудовыми отношениями; риски условий и охраны труда, мотивации персонала, деловой оценки персонала, обучения и развития персонала; риски социального развития персонала; риски неэффективной организационной структуры; риски правового и информационного обеспечения.

Качественная и количественная оценка рисков позволяет перейти к первому этапу управления ими. Стратегия управления кадро-