

*Мохамд А.А.,*

*Магистрант*

*2 курс, факультет «Экономика и права»*

*Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова*

*Россия, г. Москва*

*Научный руководитель: профессор Карташов. Л.В*

## **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются функции управления человеческими ресурсами и его отношения к производительному процессу в организациях.*

***Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, эффективность производственного процесса.*

***Annotation:** The article discusses the functions of human resource management and its relationship to the productive process in organization.*

***Key words:** human resource management, production efficiency.*

Управление человеческими ресурсами во всех его функциях не имеет прямого отношения к производительному процессу в организациях, поэтому многие организации не уделяют достаточного внимания, но они не знают, что управление человеческими ресурсами оказывает непосредственное влияние на производство на любом предприятии, будь то производственном или сервисном.

Надлежащее и адекватное выполнение функций управления человеческими ресурсами положительно отражается на производстве, что подтверждается многими зарубежными и русскими исследованиями, которые подтверждают наличие положительной взаимосвязи и влияния между

эффективностью управления человеческими ресурсами и производством, эти исследования показали, что более комплексные и сложные показатели управления человеческими ресурсами нашли свое отражение в повышении производительности в организации, и наоборот, в результате сокращения производства в учреждениях, где показатели управления человеческими ресурсами являются слабыми или фрагментированными.

Остается вопрос, как управлять человеческими ресурсами, которые не играют роли в производственном процессе в организациях, чтобы быть основным фактором, влияющим на увеличение или уменьшение производства в организациях, и это то, что кратко описано в этой статье.

Общим компонентом управления человеческими ресурсами и производственного процесса является человеческий фактор. Человеческий элемент является центром управления человеческими ресурсами. В то же время он является основным двигателем производственного процесса. Следовательно, главное – начать с корреляции с некоторыми из основных функций управления человеческими ресурсами.

Рисунок.1 некоторые из основных функций управления человеческими ресурсами<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. — М.: ИНФРА-М, 2019. — С. 42

## **1- Подбор и назначение:**

Каждая функция, особенно функции, связанные с производственным процессом, имеют особые требования, которые должны быть доступны у тех, кто их занимает, поскольку одной из функций управления человеческими ресурсами является определение этих требований, надлежащая идентификация этих требований является первым шагом к достижению целей желаемого производственного процесса, За этим шагом следует процесс выбора соответствующего сотрудника, чья квалификация с точки зрения знаний, навыков, опыта и спецификаций соответствует этим конкретным требованиям функции, правильный выбор сотрудника в соответствии с принципом выбора подходящего человека, вот что приводит к производительности, необходимой для любой функции и должности, и поскольку производительность является топливом для производственного процесса, роль управления персоналом в правильном выборе в соответствии с конкретными функциональными требованиями является первым фактором, влияющим на производственный процесс.

## **2- Кадровое планирование:**

Планирование трудовых ресурсов. Несмотря на важность, оно является одной из наиболее маргинальных функций управления человеческими ресурсами.

Его содержание состоит в том, чтобы определить фактическую потребность организма человека в количестве и количестве в течение определенного периода времени, измеряя спрос и предложение человеческих ресурсов в организации. Что касается связи функции планирования рабочей силы и трудовых ресурсов с производственным процессом в организациях, показываются это через следующие моменты:

- Одной из целей кадрового планирования является определение потребности организаций в человеческом элементе в работе как в количественном, так и в качественном отношении.

Посредством планирования человеческих ресурсов управление человеческими ресурсами может определять статус сотрудников в организации, что может использоваться для изучения случаев потенциальных утечек или утечек сотрудников, к которым организация подготовлена, и не имеет внезапного элемента, который отрицательно влияет на движения внутри нее.

### **3- Обучение и развитие:**

Надлежащий отбор сотрудников в организациях, даже если это самый важный и влиятельный процесс на производственном процессе в организации, как было объяснено ранее, но это не означает конец роли управления человеческими ресурсами на данном этапе, но есть много возможностей после трудоустройства, особенно в области обучения и развития.

### **4- Оценка персонала и производительности :**

Цель процесса оценки персонала и их производительности не является прежде всего запугивание и наказание, настоящая цель оценки производительности это выявить дефект и слабость производительности, что отражается на производственном процессе, в частности, поскольку производительность персонала является основным двигателем производственного процесса на предприятиях.

### **5- Планирование карьеры:**

Планирование карьерного роста это в основном, карта развития и продвижения сотрудников компании с момента входа и выхода из нее, будь то выход на пенсию или др.

### **6- Мотивация и удовлетворенность работой:**

Эта функция является одной из самых известных функций, влияющих на производительность предприятий.

Мотивация должна быть определена для потребностей и желаний сотрудников.

## **7- Охрана труда и здоровье:**

рабочее место, на котором работник чувствует себя комфортно и безопасно, является одним из наиболее важных факторов, влияющих на его работу.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 235 с.
2. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 235 с.
3. Управления человеческими ресурсами: учебник и практикум / под общ. Ред. О. А. Лапшовой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 406 с.
4. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. 2-е изд. перераб. и доп./ А.Р. Алавердов. – М. Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2016. – 656 с.
5. Монография для студентов технических и экономических специальностей, Сост.: Долгов Д. И.– 2014. – 521 с.
6. Шубенкова Е.В. Стратегия формирования организационной составляющей управления человеческими ресурсами / Под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. - М.: Изд-во «Палеотип», 2004.