

И. А. Ковалевич
В. Т. Ковалевич

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебное пособие

Институт педагогики, психологии и социологии



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский федеральный университет

И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич

Управление человеческими ресурсами

*Рекомендовано Сибирским региональным
учебно-методическим центром высшего
профессионального образования для межвузовского использования
в качестве учебного пособия для студентов,
обучающихся по направлению подготовки магистров
050700.68 «Педагогика» 12.11.2010*

Красноярск
СФУ
2011

УДК 005.96(07)
ББК 65.291.6-21я73
К 56

Рецензенты:

В. А. Адольф, доктор педагогических наук,
профессор зав. кафедрой педагогики КГПУ им. В. П. Астафьева;
С. А. Лисина, кандидат исторических наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
Красноярского института экономики
Санкт-Петербургской академии управления и экономики

Ковалевич, И. А.

К 56 Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие /
И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский
федеральный ун-т, 2011. – 210 с.

ISBN 978-5-7638-2237-3

В учебном пособии рассмотрены инновационные подходы к проблеме управления человеческими ресурсами в деятельности образовательных учреждений, служб занятости, кадровых агентств.

Предназначено для студентов, обучающихся в магистратуре по направлению 050100.68 «Педагогическое образование» по программе подготовки 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами». Может быть полезно для сотрудников службы занятости населения, кадровых агентств, руководителям, менеджерам, а также всем, интересующимся проблемами актуализации человеческого капитала организаций.

ISBN 978-5-7638-2237-3

УДК 005.96(07)
ББК 65.291.6-21я73

© Сибирский
федеральный
университет, 2011

ВВЕДЕНИЕ

Переход России к рыночным социально-экономическим отношениям стал причиной многочисленных проблем: растущего расслоения общества, снижения социальной защищенности, потерь жизненных перспектив и т. д. Среди них резко обозначилась проблема подготовки кадров нового типа. Востребованными оказались такие качества человека, как профессионализм, активность, инициатива, конкурентоспособность, адаптация к быстро меняющимся условиям социальной среды.

На всех уровнях зазвучали термины «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал». Они широко употребляются как в обывденной речи, так и в научных исследованиях. При этом в разных областях знаний они наполняются разными смыслами.

Отвлекаясь от многочисленных вариантов понимания этих терминов, обозначим два, как нам кажется, важнейших смысла:

- человеческий ресурс как совокупность качеств человека, сформированных под влиянием ближайшего социального окружения (семья, школа, вуз);
- человеческий ресурс как экзистенциальная данность, проявляющаяся в потребностях, интересах, целях, мотивах деятельности человека, актуализирующихся при определенных условиях.

Рациональное управление человеческим ресурсом имеет двойственную направленность. С одной стороны, его результатом должно стать создание развернутого во всем профессиональном спектре контингента хорошо подготовленных специалистов, отвечающих требованиям современного российского рынка: от ремесленника и предпринимателя до наемного работника и государственного служащего (чиновника). С другой стороны, для этого контингента должна быть обеспечена продуктивная занятость.

Поэтому важнейшим элементом управления человеческим ресурсом на современном этапе становится анализ и рационализация связей между меняющимися в ходе реформ элементами систем образования. Как показывает анализ множества реальных жизненных ситуаций, психологически наиболее трудными становятся именно моменты пе-

перехода между различными звеньями общеобразовательной, профессиональной школы и сферой профессионального труда.

Решение обозначенных выше проблем предполагает разработку специальных государственных и общественных механизмов управления человеческим ресурсом. Одним из вариантов такого механизма могут стать целевые программы управления человеческими ресурсами на федеральном и региональном уровнях, программы профессионального становления и развития человека в образовательных учреждениях, планы и программы развития персонала на предприятиях, а также различные формы повышения квалификации. Цель таких программ – социальное управление процессами становления человека как гражданина и профессионала, развитие профессионального и интеллектуального потенциала общества, рациональное его использование.

Опыт практической работы доказывает также крайнюю необходимость создания основательной научной базы решения перечисленных практических задач. Они задают главные направления развития социально-психологической теории и формируют потребность в создании новых методов исследования, оценки, сопровождения и поддержки процессов развития человека в основных социальных системах его развития – в системах образования и профессионального труда. Фундаментальными в этом плане становятся проблемы, фокус которых сосредоточивается на следующих факторах:

- на анализе процессов жизни субъекта, который, помимо изучения деятельности, включал бы процессы развития человека, появления и удовлетворения потребностей, воспроизводства и развития человеческих отношений;
- изучении интеграции линий жизни и судеб конкретных субъектов в социальных процессах организации и движения больших групп – «массовидных» процессов и явлений;
- взаимосвязи «индивидуального» и «общественного» сознания; поведении людей в организациях;
- исследовании психологических оснований так называемых рыночных процессов, таких как перемена собственности и конверсия предприятий, изменение характера и особенно процессов производства и потребления, процессов обмена и др.

Учебное пособие адресуется студентам, обучающимся в магистратуре по направлению 050100.68 «Педагогическое образование» по программе подготовки 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами». Этим обстоятельством объясняется подбор материала и

формирование структуры пособия, которая включает в себя три раздела:

- научно-методический, представляющий собой совокупность методов, техник и технологий (в том числе информационных), способствующих актуализации человеческих потенциалов;
- социально-психологический, подразумевающий развитие личностных качеств, которые формируются и накапливаются в качестве «ресурса», главным образом, в системе образовательных учреждений;
- организационно-управленческий, предполагающий эффективное использование и дальнейшее развитие «ресурсов» личности в области профессиональной деятельности, а также создающий условия для превращения возможностей и потенциалов личности в реальную деятельность.

В пособие также включены разделы, рассматривающие проблемы управления человеческими ресурсами в региональном аспекте, то есть применительно к потребностям и особенностям Красноярского края.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ	6
Глава 1. Актуализация проблем управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики.....	6
1.1. Содержание понятий «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал»	6
1.2. Управление развитием человеческих ресурсов	8
1.3. Системный подход к проблемам управления	17
1.4. Информационные ресурсы в модернизации системы образования	22
Контрольные вопросы	36
Задания для самостоятельной работы	37
Литература	37
Глава 2. Методы и технологии управления человеческими ресурсами	38
2.1. Образовательные технологии	38
2.2. Психологические исследования и консультирование в решении проблем УЧР	42
2.3. Методы программирования в УЧР	46
Контрольные вопросы	48
Задания для самостоятельной работы	49
Литература	49
Глава 3. Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами	50
3.1. Творчество и успешность в решении проблем управления человеческими ресурсами	50
3.2. Межличностные отношения. Конфликты	57
3.3. Формирование корпоративной культуры	68
Контрольные вопросы	74
Задания для самостоятельной работы	74
Литература	74
РАЗДЕЛ II УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	76
Глава 4. Профессионализация в системе «Школа – вуз».....	76
4.1. Управление человеческими ресурсами в контексте профессионализации	76
4.2. Профорientационная работа в школе	85
4.3. Проблема УЧР в системе высшего профессионального образования	89

4.4. Организация профессиональной подготовки и переподготовки кадров в государственных и муниципальных областях	95
4.5. Педагогическое творчество как механизм УЧР	100
Контрольные вопросы	105
Задания для самостоятельной работы	106
Литература	106

Глава 5. Современные технологии подготовки и переподготовки кадров	107
5.1. Нововведения в условиях информатизации	107
5.2. Современные информационные технологии в УЧР	125
5.3. Формирование информационной культуры	138
5.4. Проектирование и управление инновациями	146
Контрольные вопросы	154
Задания для самостоятельной работы	154
Литература	154

РАЗДЕЛ III. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР КРАЯ ПО АКТУАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ156

Глава 6. Региональные особенности Красноярского края и решение проблем УЧР	156
6.1. Экономические и демографические проблемы развития края	156
6.2. Безработица и пути её решения	159
6.3. Становление регионального рынка труда	163
6.4. Кадровое обеспечение производства	165
6.5. Социальное партнерство	168
Контрольные вопросы	170
Задания для самостоятельной работы	170
Литература	171

Глава 7. Работа кадровых агентств и служб социальной защиты по УЧР	171
7.1. Зарубежный опыт работы центров оценки персонала	171
7.2. Роль и место службы занятости Красноярского края в системе управления человеческими ресурсами	181
7.3. Работа служб занятости с молодежью	186
7.4. Работа региональных центров УЧР	194
7.5. Служба социально-психологической поддержки	198
Контрольные вопросы	205
Задания для самостоятельной работы	205
Литература	206

ЗАКЛЮЧЕНИЕ207