

Начинающие предприниматели зачастую тратят время на неразрешимые проблемы. Делайте то, что необходимо в данную минуту, ведь страхи только убивают нашу уверенность в себе [4]. Таким образом, успешный предприниматель должен обладать особыми навыками и качествами, которые постоянно заставляют их двигаться и развиваться. Успешный предприниматель – это человек, у которого всегда «горят глаза», ему всегда хочется трудиться и заниматься любимым делом, его цель – быть на шаг впереди своих конкурентов. Он обладает безграничным терпением, не боится тяжелого труда и знает в лицо всех своих сотрудников, он всегда рискует, планирует, стратегически мыслит и верит в себя, умеет брать ответственность и самостоятельно находить решения всех проблем.

#### **Список использованной литературы**

1. *Иванова Р.М.* История российского предпринимательства: учеб. пособие для СПО. 2-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2018. 303 с.
2. *Казакевич Т.А.* Организация и планирование деятельности предприятий сервиса: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 185 с.
3. *Каменнова М.С.* Моделирование бизнес-процессов. В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2018. 282 с.
4. *Кузьмина Е.Е.* Организация предпринимательской деятельности: учеб. пособие для прикладного бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019. 417 с.

*А.А. Берсалимова, научный руководитель А.А. Маукенова  
Каспийский университет, Алматы, Казахстан  
bersalimovaaaitolkyn@gmail.com*

### **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Аннотация.** *Управление человеческими ресурсами представляет собой управление предприятием, в фокусе которого находится человек и его отношение к организации. Его главная цель обеспечить использование человеческого потенциала компании таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда.*

**Ключевые слова:** *управление человеческими ресурсами, производственные предприятия, менеджмент, человеческие ресурсы.*

Для всех организаций, больших и малых, производственных и действующих в сфере услуг, управление людьми имеет первостепенное значение. Без надлежащим образом отобранных, расставленных и профессионально подготовленных людских ресурсов ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Это положение является основополагающим в концепции управления.

Более того, осуществляемые в мире радикальные экономические преобразования, и инновационные процессы во всех сферах хозяйственной и производственной деятельности вызывают глубокий интерес к активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций. Управление человеческими ресурсами признается одной из наиболее

важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить его эффективность.

Управление человеческими ресурсами можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия. Каждый, у кого есть подчиненные, связан с управлением человеческими ресурсами; ни один менеджер не может избежать исполнения этой функции и переложить ее на плечи специалистов. Человеческими ресурсами управлять гораздо труднее, чем материальными, частично из-за возможности нередкого возникновения конфликтов интересов работника и нанимателя, а частично потому, что работники все больше стремятся участвовать в принятии решений, касающихся их рабочих мест [1].

Основные типы управления человеческими ресурсами:

1) Управление по результатам.

Эта система управления с заданием результатов при децентрализованной организации руководства (корпоративные центры прибыли). Задачи делегируются рабочим группам и определяется достижение конкретных результатов. Такая система имеет различные этапы задания результатов, этапы измерения результатов и этапы контроля результатов. Делегированные из центра задачи контролируются на основе их сравнения с полученными результатами.

2) Управление посредством мотивации.

Эта модель опирается на изучение потребностей, интересов, настроений, личных целей сотрудников, а также на возможность интеграции мотивации с производственными требованиями и целями предприятия. Кадровая политика при такой модели ориентируется на развитие человеческих ресурсов, укрепление морально-психологического климата, на реализацию социальных программ.

Как известно, в управленческой науке разработаны различные мотивационные модели, которые нашли широкое практическое применение в преуспевающих фирмах развитых стран. Среди них наиболее традиционными являются: рациональная мотивационная модель (использование материальных стимулов), модель самореализации (активизация внутренних мотивов человека возможности самовыражения), модель сопричастности (развитие сотрудничества, партнерства, участие в управлении).

3) Рамочное управление.

Эта модель исходит из того, что сотрудники могут самостоятельно принимать решения в пределах заранее установленных границ (рамок). Рамки могут задаваться важностью процесса, его непредсказуемостью, нормами, которые нельзя нарушать. Технология рамочного управления предполагает следующую последовательность действий: определение задания, получение его сотрудником, создание надлежащей информационной системы, определение границ самостоятельности и способов вмешательства руководителя.

Рамочное управление создает условия для развития инициативы, ответственности и самостоятельности работников, повышает уровень организованности и коммуникаций в организации, способствует росту удовлетворенности трудом и развивает корпоративный стиль руководства.

4) Управление на основе делегирования.

Делегирование полномочий давно используется в менеджменте, подразумевая передачу подчиненному функций, закрепленных непосредственно за его руководителем, то есть это перевод задач на более низкий уровень. Управление, основанное на делегировании полномочий и ответственности, принципиально

отличается от вышеизложенного. Суть такой модели управления состоит в объединении трех действий: ясная постановка задачи, четкое определение рамок принятия решений, четкое разграничение ответственности за действия и результат. Модель была призвана активизировать нереализованный потенциал сотрудников и сформировать из простых исполнителей мыслящих и действующих как предприниматели.

В современной науке и практике менеджмента, как свидетельствует выше проведенный анализ, происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как ключевым и стратегическим ресурсом деловых организаций [3].

Современное производство предъявляет всевозрастающие требования к уровню подготовки работников. Основные качественные показатели человеческого капитала, характеризующие квалифицированного рабочего наших дней, следующие.

Основные умения: техническая грамотность — умение понимать и излагать (на бумаге и устно) тексты по своей специальности; компьютерная грамотность — умение собирать и анализировать информацию в целях решения производственных задач.

Организационные способности — умение работать в команде над решением нестандартных задач, аналитические и творческие способности, коммуникабельность, самоорганизованность, лидерские качества.

Специфические умения и навыки — готовность к нововведениям, обусловленная постоянными изменениями внешней среды, требующей инновационных решений практически в каждой компании. Конкуренция в рыночной экономике влечет за собой изменения технологий, условий организации производственного процесса, методов обслуживания потребителей и соответственно требует постоянного обновления специфических знаний и умений [2].

Мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. Виды мотивации:

С точки зрения характера действий, применяемых по отношению к работнику, мотивация может быть положительной и отрицательной;

По способу удовлетворения потребностей мотивацию подразделяют на материальную, трудовую и статусную;

По характеру направленности методов управления мотивация может быть экономическая, социальная, психологическая, организационная.

Система мотивации и стимулирования в организации включает в себя следующие направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование: денежное: заработная плата, бонусы, участие в акционерном капитале, доплаты, участие в прибылях; неденежное (социальный пакет): оплата проезда, организация питания, оплата мобильной связи, жилищное кредитование и т. д.

Нематериальное стимулирование:

моральное – регулирование поведения работников на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание. Методы: информирование о заслугах и достижениях, награждение, управление взаимоотношениями индивидуумов и групп.

организационно-регулирование поведения работника на основе изменения его чувства удовлетворенности работой в организации. Методы: обогащение качества трудовой жизни, участие в управлении, управление деловой карьерой и т. п.

стимулирование свободным временем – регулирование поведения работников на основе изменения времени его занятости. Методы: дополнительные выходные дни

(отгулы), сокращение длительности трудового дня за счет высокой производительности труда, гибкая занятость и т.п. [4].

#### **Список использованной литературы**

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. СПб.: Речь, 2003.
2. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом : Учебно-практическое пособие. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Интел-Синтез, 1999. 384 с.
3. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. Г.И. Михайлиной. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: Дашков и К, 2009. 281 с.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник. Москва: Аспект Пресс, 1998. 279 с.

*Г.Р. Галиева*, научный руководитель *И.П. Чупина*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия  
*galieva-gulzira@mail.ru*

#### **СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Аннотация.** *Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности труда, руководство должно четко связать систему оплаты труда и продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. В статье изучена сущность системы оплаты труда, выделены его цели, элементы, функции, принципы и формы.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, заработная плата, принципы оплаты труда, формы и системы оплаты труда.*

*G.R. Galieva*, scientific adviser *I.P. Chupina*  
Russian state professional pedagogical university  
Ekaterinburg, Russia  
*galieva-gulzira@mail.ru*

#### **THE SYSTEM OF REMUNERATION OF LABOR IN THE ENTERPRISE**

**Abstract.** *Wages, as a traditional factor of labor motivation, have a dominant influence on productivity. An organization cannot retain a workforce if it does not pay remuneration at competitive rates and does not have a pay scale that encourages people to work. In order to ensure stable productivity growth, management must clearly link the system of remuneration and promotion with labor productivity indicators and product output. The article examines the essence of the wage system, highlights its goals, elements, functions, principles and forms.*

**Keywords:** *remuneration, wages, principles of remuneration, forms and systems of remuneration.*