

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кыргызский государственный медицинский институт переподготовки и
повышения квалификации.

Кыргызско-Российский славянский университет Медицинский факультет

Управление человеческими ресурсами.

Учебно - методическое пособие.

Бишкек.

УДК 614
ББК 51.1(2)
У 67

Рецензенты:

1. Д-р. мед. наук, проф. КГМИП и ПК. М.М. Каратаев.
2. Д-р. мед. наук, зав. каф. Восточной медицины КГМИП и Ж.
Р.А. Канаев

Рекомендовано к печати решением РИССО 3 июля 2013г.

Составители:

1. Кочкоров Мамасали, канд. мед. наук, доцент. Засл. работник
здрав. КР.
2. Сыдыков А.С., канд. мед. наук, доцент, отл. здрав. КР.
3. Каримов Ж.М., зав. отд. ЦЭМП ЧС КР.
4. Парханов А.К., директор ЦСМ №3 г. Ош Ошской области.

У 67 Управление человеческими ресурсами./Сосг.: М. Кочкоров, А.С. Сыдыков, Ж.М.
Каримов, А.К. Парханов. - Б.: Дизайн Эстет Центр, 2015- 28 с.

ISBN 978-9967-27-098-5

В данном учебно-методическом пособии содержится информация об
управлении человеческими ресурсами, сравнение стилей руководства и
типов влияния. Демографическая ситуация в обществе характеризуется в
настоящее время сокращением количества работоспособного населения.
Нехватки квалифицированных кадров таким организациям является
здравоохранения.

Данное методическое пособие предназначено для слушателей курсов
повышения квалификации, руководителей НПО, ординаторов и студентов
ВУЗов.

У 4103000000-13
ISBN 978-9967-27-098-5

УДК 614
ББК 51.1 (2)

© Кочкоров М., 201[^]

Управления человеческими ресурсами-это направление менеджмента
основной целью которого является создание эффективности посредством

3. Развитие
создания благоприятных условий для деятельности сотрудников. Говоря об управлении человеческими ресурсами мы сталкиваемся с такой профессией как менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу-профессия молодая она зародилась в конце прошлого века. Появление специалистов по работе с персоналом имеющих подготовку в области социологии и психологии означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня а также работников (и руководителей) кадровых служб занимающихся учетной контрольной и распорядительской (администраторской деятельностью то возникновение управленческой (штабной) функции связанной с обеспечением должного уровня кадрового потенциала организации существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода разработка различных моделей организации как систем- не только функционирующей но и развивающейся -на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте-управление человеческими ресурсами

11. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

В эволюции теории и практики зарубежного кадрового менеджмента можно выделить фазы связанные с адаптацией как новых технологий менеджмента так и специфических подходов в кадровой работе. Подлинная революция в кадровой работе была вызвана применением после Второй мировой войны идей системного подхода в менеджменте. Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента- управление человеческими ресурсами. Эта технология была инкорпорирована в систему стратегического менеджмента и функция управления персоналом стала компетенцией высших

конкурентоспособности организации как ключевого ее ресурса имеющего экономическую полезность и социальную ценность. Тем не менее сколь бы сомнительными с концептуальной точки зрения и амбивалентными в морально-психологическом плане не выглядели результаты практического применения технологии управления человеческими ресурсами микро революция в кадровом менеджменте за последние годы набирает темпы во всех развитых странах .И эта микро революция предъявляет совершенно новые требования к менеджеру по персоналу.

Список использованной литературы.

1. Базарова Т.Ю. Еремина Б.Л. Управление персоналом.М..2008 ,200стр.
2. Весин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами. М.
3. Виханский О.С. Наумов А.И. Менеджмент Учебник -3-е изд М.2007
4. ГрехемХ.Т. Беннетт Р.Управление человеческими ресурсами- М.ЮНИТИ_ДАНА 2006.
5. Егоршин А.П.Управление персоналом Н.Новгород 2007.
6. Журавлев П.В.Управление человеческими ресурсами:опыт развитых стран.М 2007
7. Журавлев П.В идр Технология управления персоналом.М.2007

З.Кибанов А.Я.Управление персоналом организации.М.2007

Э.БазароваТ.Ю.ЕреминаБЛ. Управления персоналом 2004.

Тираж 100 экземпляров Заказ №134 от 10.07.2015
Отпечатано в типографии ОсОО «Дизайн Эстет Центр» г.
Бишкек, пр. Чуй, 207.

