

УДК: 631.115

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Лазоренко Л.В., к.е.н.,
доцент кафедри менеджменту,
Міжрегіональна Академія управління персоналом

Персонал є найбільш складним об'єкт управління, тому що люди наділені інтелектом, вони постійно розвивають і їх взаємовідносини базуються на довготривалій основі. В сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами.

В управлінні організації далеко не останнє місце посідає саме людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби й інтереси окремих його членів. Мистецтво керівництва і полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. В таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, яка сприяє підвищенню ефективності діяльності організації.

Метою даного дослідження є визначення цілей та завдань управління людськими ресурсами за сучасних умов діяльності організацій.

Серед основних завдань дослідження можна виділити наступні:

- визначення системи управління людськими ресурсами;
- формування цілей управління людськими ресурсами;
- визначення функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами на підприємствах різних галузей.

Даній науковій проблематиці присвячені наукові розробки таких вчених, як Ф. Тейлора, А. Маслоу, Д. Макгрегора, В. Оучі, В.І. Крамаренка, Г.В. Щекіна та ін.

Персонал — найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість

самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси тощо. Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого обходяться. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і запланованих результатів.

Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Формується новий погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки, як на "людський капітал". Під ним розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб.

Люди в даний час розглядаються вже не як кадри, а як людські ресурси, їх цінність як фактору успіху весь час зростає. У результаті поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами, що заміняє систему управління кадрами. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у їх формування і розвиток. На відміну від концепції управління персоналом вона виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані і навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком.

Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим витрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикриті втрати, а як інвестиції в людський капітал — основне джерело прибутку. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку організації.

Отже, управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через мережу взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом.

Концепція управління людськими ресурсами – це система теоретично-методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації. Вона конкретизується через кадрову політику підприємства.

Основні цілі управління людськими ресурсами:

- 1) формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;
- 2) забезпечення соціальної ефективності колективу.

Управління людськими ресурсами як цілісна система виконує такі функції:

- організаційну – планування потреб і джерел комплектування персоналу;
- соціально-економічну – забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення і використання персоналу;
- відтворювальну – забезпечення розвитку персоналу.

Управління людськими ресурсами повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, стабілізації і використанні персоналу.

Завданнями управління людськими ресурсами є:

- забезпечення підприємства в потрібній кількості й якості персоналу на поточний період і на перспективу;
- створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного завантаження протягом робочого періоду;
- задоволення розумних потреб персоналу;
- забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних до вимог робочого місця;
- максимальної можливості виконання різних операцій на робочому місці.

Основними принципами системи управління людськими ресурсами в сучасних умовах є:

1. Змістовність праці.
2. Справедливе винагородження і визнання власної праці.
3. Дотримання технічних вимог до оформлення робочих місць.
4. Демократизація діяльності персоналу.
5. Формування сприятливого мікроклімату в колективі.
6. Забезпечення працівників якісним медичним та побутовим обслуговуванням.

З розвитком нових культурних та соціальних цінностей, зростання забезпеченості працівників виникла нова проблема - незадоволеність через

вузьку спеціалізацію, яка є причиною втрати зацікавленості, і як наслідок прогули, плинність кадрів.

Щоб вирішити дану проблему необхідно змінити систему організації праці. Для цього може використовуватися два методи – розширення об'єму і збагачення змісту праці.

Об'єм вважається широким, якщо працівник виконує багато різних операцій і повторює їх рідко; і навпаки, якщо працівник виконує одноманітні, постійно повторювані операції, він має вузький об'єм роботи.

Змістовність роботи полягає у впливу, який робітник може безпосередньо здійснювати на свій об'єкт, зокрема, самостійність в плануванні і виконанні праці, визначенні власного ритму і участь у прийнятті рішень.

Таким чином, управління людськими ресурсами є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним воно є тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління. Специфіка людських ресурсів виражається в тому що, по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двостороннім; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватись протягом 30-50 років; і останнє, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.