УДК 331.101.2

Сазонова Т. О., к.е.н., доцент

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Перехід до ринкових відносин характеризується появою та розвитком нової парадигми управління трудовими ресурсами, в який акцентується необхідність зростання ролі персоналу у виробничому процесі. Даний процес зумовлений розумінням зверхцінності трудового ресурсу для економічного розвитку, адже синергитичний ефект від поєднання інтелектуальних, фізичних, професійних здібностей людини в процесі її діяльності є більшим, в порівняні з іншими чинниками виробництва. До даного судження нас підводить той факт, що за відсутності надійного, професійного, творчого колективу (який до того ж має працювати як єдина команда) дія всіх інших факторів як мінімум зменшується, як максимум – нівелюється.

Особливості управління людськими ресурсами мають національні відтінки. Так, в США людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережливо ставитись і вкладення в нього повинні окупатись. В Японії людина не тільки ресурс, але й самостійна цінність: значно вища роль корпоративної культури, організаційних цінностей. У Великобританії управлінці вважають, що конкурентоспроможність фірм визначається не якістю виробленої продукції, а якістю персоналу. Працівники компаній Франції також мають своїх представників у радах директорів, але без права голосу в прийнятті рішень. У багатьох країнах Західної Європи (Австрії, Франції, Швеції та ін) співробітники мають право брати участь також у вирішенні соціальних питань [1, 2].

На наш погляд, характерною рисою сучасного підходу до управління людськими ресурсами (УЛР) в українських організаціях є спрямованість на розвиток, готовність швидко адаптуватися до викликів та вимог сучасності. Таким чином виникає необхідність створення організацій, що постійно навчаються, в яких працівники мають чіткі установки, мотивацію до навчання впродовж життя, постійного зростання професіоналізму, набуття нових компетенцій.

Необхідність переходу бізнесу на нові засади УЛР зумовила зростання популярності (попиту) таких психологічних сервісів в бізнесі (за дослідженнями А. Коняєвої, Т. Базарова): вирішення проблем оптимізації пошуку та найму, покращення психологічного мікроклімату, підвищення трудової мотивації, оптимізації внутрішніх комунікацій. Основними нагальними проблемами, які потребують сучасного вирішення за дослідженнями Асоціації фахівців з управління людськими ресурсами: підвищення продуктивності праці, лояльності персоналу, зниження рівня крадіжок і зловживань, зменшення впливу деструктивних працівників, забезпечення безпеки бізнесу. Також фахівцями Асоціації опитуванням було встановлений рейтинг потреб вищої управлінських ланки організації в отриманні консалтингових послуг задля збільшення ефективності УЛР [3], в свою чергу проведене нами опитування 12 експертів дало дещо інші результати

(табл. 1). Отже, аналіз даних табл.1 вказує на різницю в потребах управлінців щодо збільшення результативності УЛР підприємств різних галузей економіки.

Спираючись на проведені та проаналізовані дослідження відносно сучасних тенденції управління людськими ресурсами організації, на наш погляд, є доцільним для управлінців звернути увагу на Теорію зацікавлених осіб або модель 4С, розроблену фахівцями Гарвардської школи бізнесу, згідно якої політика HRM повинна будуватися на аналізі: потреб різних груп зацікавлених в бізнесі осіб та ряду ситуаційних чинників.

Таблиця 1

Рейтинг консультаційних потреб керівництва сучасних підприємств[1]

Потреба	Оцінка відповідей (%) та місце у рейтингу:	
	дослідження Асоціації фахівців з УЛР	власні дослідження
налагодження, реінжиніринг корпоративної культури, духу компанії, психологічного мікроклімату, лояльності працівників	23 % (1)	17,3 % (1)
забезпечення індивідуальної мотивації, подолання демотивації, наслідків професійного вигорання, стресів	21 % (2)	13,8 % (3)
психологічна допомога управлінцям: менеджмент, лідерство, командо творення	17 % (3)	13,8 % (3)
HR-процеси: адаптація, оцінка, планування кар’єри, навчання та звільнення працівників	14 % (4)	14 % (2)
зниження впливу особистих проблем	5 % (5)	10,6 % (5)
оптимізація бізнес-процесів	3 % (6)	13,3 % (4)
безпека бізнесу	2 % (7)	10,9 % (6)

Наслідки для управління людськими ресурсами, згідно моделі 4С, а також напрямки оцінки ефективності політики HRM: корпоративна відданість, компетентність, корпоративна ефективність з точки зору витрат [4].

В цілому можемо констатувати, що основу сучасних тенденцій HRM складає забезпечення виживання організації шляхом більш високих темпів формування і розвитку використання потенціалу персоналу у порівнянні зі змінами зовнішнього середовища.

Список використаних джерел

1. Луньов А. П. Порівняння європейського та японського досвіду управління персоналом / А. П. Луньов, О. К. Минев // Гуманітарні дослідження. 2009. – № 4. – С. 213-215.

2. Синицина Н. Г. Нові підходи до управління людськими ресурсами в управлінні освітою [Електронний ресурс] / Н. Г. Синицина. – Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=351

3. Шпот Н. Тенденції ринку праці [Електронний ресурс] / Н. Шпот. – Режим доступу : http://www.slideshare.net/NatalkaShpot/2012-12309178

4. Модель 4С в управлінні людськими ресурсами [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://toplutsk.com/articles-article_574.html

[1] Опитані нами експерти оцінювали потреби керівництва сучасних аграрних підприємств