

## **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

Управління людськими ресурсами – це головна функція будь-якої організації.

Однак, безпосереднє ставлення категорії «людські ресурси» (англ. «human resources») сталося приблизно у 70 рр. ХХ ст., що супроводжувалося переосмисленням місця і ролі людини в процесі виробництва, економічного розвитку держави, а відповідно до цього й руйнуванням чергової парадигми менеджменту («управління персоналом»). Причиною цього стала третя індустріальна революція («цифрова»), яка скерувала розвиток суспільства у бік саме наукоємних виробництв, які у другій половині ХХ ст. зробили наступний неабиякий стрибок у науково-технічному прогресі, використанні інформаційно-комунікаційних технологій.

А відповідно це можна вважати можливим за рахунок нагромадження та щоденного використання вже накопичених знань, свою чергу це зміцнює позиції людини як носія цих знань та того, хто їх може продукувати. Підтвердженням цього є значна популярність з кінця 60-х рр. школи «людського капіталу» (Т. Шульцта та Г. Беккера).

Людські ресурси представляють собою унікальну категорію в економіці, яка допомагають знищенню вже наявних шаблонів та діалектиці сучасних, формуванню нових наукових гіпотез та пошуку практик, які б надавали здатність найбільш повно застосовувати та розвивати ці ресурси [2, 2].

У межах концепції управління людськими ресурсами працівники, тобто персонал прирівнюються з основним капіталом; затрати на нього розглядають як довготермінові інвестиції; кадрове планування перетинається з виробничим, а персонал стає об'єктами корпоративних стратегій. Активно запроваджують групову організацію праці, через що роблять важливість на створенні команди, на розвитку вмінь людей і формуванні корпоративної культури. Кадрові служби приймають рішення щодо організаційних й аналітичних питань, а також дають підтримку лінійним керівникам, щоб полегшити пристосування працівників у компанії. У концепції людських стосунків запевняють, що людина сьогодні має прагнення, по-перше, до способу існування в соціальному зв'язку з навколишнім середовищем і, по-друге, як частина цього – до економічної функції, що необхідна групі й поважається нею. Отже, управління людськими ресурсами спрямовується на розв'язання виключно нових, довготермінових завдань, на покращення економічної та соціальної ефективності роботи організації, підтримку її балансу із зовнішнім середовищем.

Управління людськими ресурсами має одне з найголовніших значень для успіху організації, тому що людський капітал має певні властивості, які роблять його цінним. З погляду бізнес-стратегії організація може домогтися успіху, якщо вона буде мати стійкі конкурентні переваги і може утримувати цю перевагу протягом тривалого часу. Отже, можна зробити висновок, що організації потрібні такі ресурси, які забезпечать їх такою перевагою. Людські ресурси мають ці необхідні якості:

– людські ресурси цінні. Висококваліфіковані робітники забезпечують потрібними послугами, оскільки вони виконують безліч важливих функцій;

– людські ресурси дуже рідкісні, тому що не часто можна знайти людину з високим рівнем потрібних знань та навичок. Організація може витратити багато часу на пошуки талановитого і компетентного менеджера (керівника) або техника (лаборанта);

– людські ресурси не можливо скопіювати. Для того, щоб зімітувати людські ресурси у високопродуктивного конкурента вам доведеться з'ясувати які саме співробітники забезпечують перевагу і як саме вони це роблять. Тоді вам потрібно буде наймати людей, які зможуть зробити з точністю таку ж річ і налаштувати системи, які надають можливість цим людям наслідувати вашого конкурента;

– людські ресурси не мають хороших замісників. Якщо люди добре навчені й високо мотивовані, вони прагнуть розвивати свої вміння та дбають про клієнтів. Важко уявити собі інший ресурс, який може відповідати зацікавленому і талановитому працівникові.

Управління людськими ресурсами можна охарактеризувати як стратегічний і цілісний підходи до управління найціннішими активами організації, а саме персоналом, який індивідуально і колективно робить вагомий внесок у досягнення організаційних цілей і завдань. Тому неординарність людських ресурсів полягає в наступному:

– люди наділені інтелектом, тому кожна їхня реакція на зовнішній вплив є емоційно-осмисленою, наслідком цього процес взаємодії між працівником та організацією є двостороннім;

– люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є важливим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації;

– трудове життя людини в сьогоdnішньому суспільстві припадає на період 30–50 років, тому стосунки між працівниками та організацією мають довгостроковий характер.

Людина не лише найважливіший елемент виробничого процесу на підприємстві, а й вона є найголовнішим ресурсом стратегії компанії в конкурентній боротьбі. Неможливо отримати високоефективну виконану роботу без гарно підготовленого персоналу, навіть, маючи, хороші ідеї, теперішні технології та сприятливі зовнішні умови. Після цього управління людськими ресурсами довелося прийняти радикальні зміни. Тепер новий погляд на робочу силу формується не як один із найвагоміших ресурсів економіки, а як на «людський капітал». Це форма вияву продуктивних сил людини, які відносяться до системи соціально орієнтованої змішаної економіки як основний фактор виробництва. Саме цей новий вид капіталу утворює потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може застосовувати для досягнення цілей і задоволення певних потреб. Сьогодні людей трактують уже не як робочі кадри, а як саме людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху зростає з кожним днем. Поступово утворилася система управління людськими ресурсами, що витісняє стару систему управління кадрами. Її метою є відігравання вирішальної ролі у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації. Ця система базується на концепції людських ресурсів, що визначає необхідність капіталовкладень в їхнє формування і розвиток.

Отже, можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами є вагомим складником управління в організації. Його складністю є те, що людям потрібен особливий підхід і метод управління, тому що за своїм характером вони відрізняються від інших ресурсів. Своєрідність людських ресурсів виражена в тому, що, по-перше, люди мають інтелект, і їхня реакція на управління може бути емоційною, обміркованою, а не просто механічною, і саме це означає, що процес взаємовідносин є двостороннім; по-друге, люди завжди намагаються вдосконалюватися і розвиватися в різних галузях; по-третє, взаємовідносини базуються на довгостроковій основі; по-четверте, робітники приходять в організацію усвідомлено, і при цьому мають певні цілі і мотиви [1, 9].

#### Список використаних джерел

1. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «Лілея НВ», – 2015. – С. 8-12
2. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Людські Ресурси – Фактори виробництва або інвестиції у майбутнє – Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua>

**Науковий керівник:** к.е.н., доцент Богуславська С.І.