

Мішук В.В., магістрант гр. ПУА-16 мз,

Ажажа М.А., доц., к.н. державного управління – науковий керівник

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Напрями удосконалення управління людськими ресурсами в організації в умовах конкурентоспроможності – це цілеспрямована діяльність організації щодо розробки концепції управління людськими ресурсами, включаючи розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами, перетворення людського ресурсу на додаткову вартість, що приносить організації прибуток. Напрями удосконалення управління людськими ресурсами включають: 1) формування системи управління людськими ресурсами; 2) планування кадрової роботи щодо формування концепції управління людськими ресурсами; 3) управління підвищенням кваліфікації; 4) інвестиції в людський капітал. Поняття «людський капітал» знаходить широке визнання в сучасній науковій літературі, адже від його стану залежить тип економіки в умовах інформаційного суспільства та глобалізації. Організації, що орієнтуються на людський капітал (соціальний, інтелектуальний) переходять на гнучкої системи роботи, використання інтелекту, включають горизонтальні зв'язки між людьми, соціальні мережі і відповідні норми, що впливають на продуктивність праці і добробут населення. Людський (соціальний) капітал регулюється на мікрорівні організації і всі її рівні взаємодіють, породжуючи синергетичний ефект. Крім навичок і знань, людський капітал має велике значення для формування інтелектуального капіталу організації, за рахунок чого організація може стати конкурентоспроможною. Д.Кулман визначає людський капітал як зовнішні і внутрішні зв'язки, задіяні у формуванні людського капіталу. Горизонтальні зв'язки забезпечують ідентичність і спільність цілей, направлених на економічний розвиток і стимулювання підприємницької ініціативи. Людський капітал (людські ресурси) - поняття, що визначає головне багатство будь-якого суспільства і організації, процвітання якого можливо лише при умові відтворення, розвитку і використання цього ресурсу з врахуванням інтересів кожного. Поняття «людський капітал» є більш ємним, чим «трудові ресурси» і «персонал», так як включає в себе сукупність соціокультурних характеристик і особистісно-психологічних властивостей людей. Специфіка людських ресурсів на відміну від всіх інших ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних) в наступному: 1) люди націлені інтелектом, отже їх реакція емоційно-осмислена, а не механічна; 2) процес їх взаємодії є двостороннім; 3) люди, що здатні удосконалювати свій розвиток, є найбільшим джерелом прибутку організації та ефективності суспільства, щоб бути конкурентоспроможними в інформаційну еру; 4) люди вибирають усвідомлений тип діяльності, ставлячи перед собою високі цілі. Тому суб'єкт організації повинен надавати умови для розвитку людського капіталу, який буде перетворюватися на соціальний та інтелектуальний. Ще в 70-і рр. у передових фірмах та організаціях відділи кадрів були перейменовані на відділи по управленню людськими ресурсами, стали виконувати функції по стратегічному управлінню людськими ресурсами, формуванню кадрової політики, розробки програм розвитку людських ресурсів, плануванню потреб в людських ресурсах. Людський інтелектуальний капітал – це капітал, втілений в людях, у формах освіти, професійних знаннях, досвіді, культурі, від розмірів якого залежить ефективність працівників і всієї організації, культура і якість праці.

