

8. Пожаров А. И., Гребеник В. В. Теория военной экономики: необходимость новой парадигмы. // Вооружение и экономика. – 2009. – №3 (7). – С. 84–89.
9. Военный бюджет в системе: военно-финансовой; политики государства: Учебное пособие / Под ред. М.К. Смирнова - М.: ВФЭФ, 1995.-55 с.
10. Ермаков С.М; Экономика Вооруженных Сил: Учебное пособие. – М.: Воениздат, 1989.- 216 с.
11. Семенова Е.Г., Смирнова М.С. Основы эконометрического анализа: учеб. пособие / Е.Г. Семенова, М.С. Смирнова; ГУАП. - СПб., 2006. - 72 с.
12. СІПРІ 2014: Щорічник: озброєння, роззброєння та міжнародна безпека: Пер. з англ./Стокгольм. міжнар. ін-т дослідження миру; Укр. центр екон. і політ. досліджень ім. О.Разумкова; Редкол. укр. вид.: Л.Шангіна (головний редактор) та ін. – К.: Заповіт, 2015. – 544с.
13. Закони України Про Державний бюджет України на відповідний рік. додаток 3: [сайт]. – Режим доступу: <http://mil.gov.ua>.

УДК 338.24:331.1

Л.І. Бажан, І.В. Яблоков

Концептуальні засади поведінкових наук як теорії людських ресурсів

Досліджено взаємозв'язок між поведінковими науками, теорією людських ресурсів та персоналом організації. Досліджені концептуальні підходи до управління людськими ресурсами у взаємозв'язку з їх поведінкою. Розглянуто процес трансформації в напрямку від управління персоналом до управління людськими ресурсами в умовах зростання конкуренції.

Ключові слова: поведінка, людські ресурси, людський потенціал, організація, персонал, конкуренція.

Исследована взаимосвязь между поведенческими науками, теорией человеческих ресурсов и персоналом.

Исследованы концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами во взаимосвязи с их поведением. Рассмотрен процесс трансформации в направлении от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами в условиях роста конкуренции.

Ключевые слова: *поведение, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, организация, персонал, конкуренция.*

Relationship between behavioral science, theory of human resources and personnel is investigated. Conceptual approaches to human resource management in conjunction with their behavior are elaborated. Process of transformation from personnel management towards human resource management under conditions of rising competition is considered.

Keywords: *behavior, human resources, human potential, organization, personnel, competition.*

Вступ.

На певному етапі розвитку суспільства соціальне явище, яке породжується діяльністю і сукупністю людей і зв'язками, відносинами стає об'єктом і предметом вивчення. В результаті формується деяка сукупність знань у вигляді концепцій, підходів. Вони складають основи науки або її парадигму про те чи інше соціальне явище. Не виключається з цієї логіки і виникнення управління людськими ресурсами як соціального явища, і уявлення його у вигляді наукових категорій, понять, принципів.

Огляд останніх досліджень.

Концептуальні засади теорії людських ресурсів відображені в зарубіжних працях М. Альберта, М. Армстонг, Т.Ю. Базарова, М. Вебера, Дж. Іванцевіч, П. Друкера, Б.Л. Ерьоміна, А.Я. Кібанова, А. Маслоу, Д.

Макгрегора, В. Парето, Ф. Тейлора, О.В. Турчинова, А. Файоля, І. Фішера, Т. Шульца та ін.

Серед вітчизняних вчених слід відзначити праці П. С. Березівського, В.Г. Воронкової, Г. А. Дмитренко, В.І. Крамаренко, Є. Г. Матвіїшина, О.С. Мороза, О. Я. Лазора, І. Л. Петрової, С. В. Шекшні, Г.В. Щокіна та ін.

Не дивлячись на велику кількість робіт з управління людськими ресурсами, існує багато невирішених питань в цій галузі знання, оскільки проблема багатоаспектна і в сучасних умовах вимагає додаткових досліджень. Особливо це стосується взаємозв'язку між поведінковими науками, теорією людських ресурсів та поняттям персоналу організації.

Постановка проблеми.

Актуальною на сьогодні є ситуація, коли ринкова економіка змушує організації самостійно дбати про забезпечення своєї діяльності необхідними людськими ресурсами. З огляду на те, що глобальна тенденція гуманізації відбивається в зміщенні цінностей, акцентів уваги в бік збільшення ролі людського фактору в розвитку економіки, необхідно визначити мету, напрямки та переваги кадрової політики зростання значення підсистем управління людськими ресурсами в системі управління організацією. У цих умовах на перший план виходить управління розвитком людських ресурсів, зокрема на рівні окремої організації - розвитком ресурсів кожної конкретної людини, управління її просуванням в рамках організації. Демократизація сприяє створенню умов для вільного самовизначення, самореалізації кожної людини самостійного вибору шляхів свого руху в соціальній структурі, соціальному просторі суспільства. Але ця воля породжує конкуренцію, яка висуває перед фахівцем проблему конкурентоспроможності.

Людський розвиток в ряді пострадянських країн, включно з Україною, знаходиться в протилежному цивілізаційному прогресивному руху напрямку. Людський потенціал не тільки не використовується і не приростає, але часом навіть руйнується. Слабкий поступальний рух країни до постіндустріального стану актуалізує пошук нових соціальних координат людського розвитку. Тільки на шляху самоорганізації населення, підтриманого цілеспрямованою взаємодією всіх суб'єктів соціального розвитку регіонів країни, можна змінити ситуацію, направивши всі зусилля на збереження і розвиток людського потенціалу.

Метою статті є дослідження еволюції концептуальних підходів до управління людськими ресурсами на основі наукових теорій розвитку людського потенціалу, як власне мети і критерію суспільного прогресу.

Формулювання завдання дослідження.

Поведінкові системи базуються на поведінці, яке представляє собою властивість живих систем.

Енциклопедичне визначення поведінки - це система взаємопов'язаних реакцій, здійснюваних живими організмами для пристосування до середовища. Джерелом поведінки є потреби живої істоти. Поведінка здійснюється як єдність психічних - спонукальних, і виконавчих, зовнішніх дій, які наближують або віддаляють організм від певних об'єктів, а також перетворюють їх.

Поведінка людини завжди суспільно обумовлена і має характеристики свідомої, колективної, довільної, цілеспрямованої і соціальної діяльності. На рівні суспільно детермінованої діяльності людини термін «поведінка» означає також дії людини по відношенню до суспільства,

іншим людям і предметного світу, що розглядаються з боку їх регуляції суспільних норм моралі і права [1].

Одиницями поведінки є вчинки, в яких формуються і в той же час виражаються позиція особистості, її моральні переконання.

Поведінка організації регулюють макроекономічні, політичні, науково-технічні складові, а також ситуація на ринку, на якому діє організація, особливості її стану на даний момент, перспективи розвитку, її культура (традиції, звичаї, стиль керівництва, відносини по вертикалі і горизонталі та інше) і потенціал її керівництва.

Як регулятори поведінки особистостей і груп виступають правові норми (політичні регулятори), виробничо-адміністративні розпорядки, організаційні статuti і інструкції (організаційні регулятори), звичаї, традиції, громадська думка (громадські регулятори). Мораль як система моральних норм, що є формою суспільної свідомості, також виконує функцію регулятора поведінки. У господарських організаціях, які розуміють цінність людини, регулювання його поведінки здійснюється на основі стимулювання напрямків, відповідних мотивів поведінки. Завдання такої організації - виявити актуальні мотиви поведінки працівника, що лежать в їх основі потреби, інтереси, ціннісні орієнтації та забезпечити адекватний зовнішній вплив, тобто стимулювання.

У господарської організації є живі системи трьох видів: людина, група (соціальна спільність), сама організація в цілому як колектив. Всі вони мають системні ознаки, унікальні, знаходяться в постійному розвитку і взаємодії один з одним і з змінним навколишнім середовищем.

Організаційна поведінка - це комплексна прикладна наука про психологічні, соціально-психологічні, соціальні та організаційно-економічні аспекти та чинники, які впливають і в значній мірі визначають поведінку і взаємодію суб'єктів організації - людей, груп, колективу в цілому один з одним і з зовнішнім середовищем.

Предметом дослідження організаційної поведінки є закономірності поведінки суб'єктів господарської організації в середовищі, пов'язаної з виробництвом, розподілом, обміном, споживанням і управлінням.

Організаційна поведінка базується на дослідженнях економічної психології та економічної соціології, проте, на відміну від цих наук, що охоплюють всі економічні процеси, вона досліджує процеси, які відбуваються в господарських організаціях.

Організаційну поведінку правомірно розглядати як базисну дисципліну, оволодіння якою дозволяє лінійному і функціональному менеджеру і керівнику глибше зрозуміти причини і фактори поведінки людей в господарській організації і на цій основі підвищити ефективність управління провідним фактором виробництва - персоналом і забезпечити конкурентоспроможність та виживання організації.

Зародження концептуальних положень управління людськими ресурсами відбувалося на основі розвитку загальної теорії управління. Класичну теорію управління являє школа наукового менеджменту [2].

Одним з перших, хто зробив комплексний підхід до пошуку і вивчення управління можливостями людини в організації, заснованому на тому, що ручна праця може бути змінена, перепрофільована і стати більш ефективною, був Ф.Тейлор. Він зацікавився неефективністю людини, а ефективністю діяльності організації. Школа Тейлора

отримала свій подальший розвиток в працях Ф.Гілбрейта, Г.Емерсона, Г.Форда та ін [3].

Різновидом класичної школи управління є адміністративна школа. Творцем теорії адміністративного менеджменту є А.Файоль. Заслугою А.Файоля є те, що він поставив питання про необхідність розгляду власно управлінської діяльності (менеджменту) як об'єкту дослідження і науки.

У той же період німецький соціолог М.Вебер сформулював свої ідеї про ідеальний управлінський підхід до великих організацій. М. Вебер розробив концепцію ідеального типу організації.

В.Парето завдяки своїм роботам став основоположником підходу до організації і управління з позиції соціальних систем. В.Парето розглядав суспільство як соціальну систему з багатьма підсистемами. Серед ряду висунутих їм положень заслуговує на увагу ідея про те, що соціальні системи мають тенденцію до пошуку рівноваги після того, як піддаються зовнішньому або внутрішньому впливу. Він вважав, що завданням еліти у всякому суспільстві є забезпечення керівництва для збереження соціальних систем.

Внесок представників класичної школи, як наукової, так і адміністративної, в теорію менеджменту полягає в тому, що вони розглядали управління як універсальний процес і виклали основні принципи управління, сформулювали систематизовану теорію управління організацією, виділивши управління як особливий вид діяльності.

У першій половині ХХ сторіччя, в умовах швидкого розвитку науково-технічного прогресу ставало все більш очевидним, що адміністративна концепція менеджменту в недостатній мірі враховує людський фактор в організації

та управлінні виробництвом, роль якого неухильно зростає. У 30-х роках минулого сторіччя в теорії адміністративно-державного управління виникла школа «людських відносин». Рух за людські відносини багато в чому з'явилася у відповідь на нездатність класичної школи усвідомити людський фактор як основний елемент ефективності організації. Так як цей рух виник як реакція на недоліки класичного підходу, школу «людських відносин» називають неокласичною.

Засновником школи «людських відносин» прийнято вважати американського вченого Е.Мейо. На рубежі XIX-XX ст. отримав розвиток такий провідний напрям в менеджменті, як біхевіоризм. Цей термін означає «наука про поведінку». Засновниками біхевіоризму є американські вчені Е.Торндайк і Дж.Уотсон. Саме вони і їх прихильники створили науково-обґрунтовану «технологію поведінки людини».

Розвиток поведінкового підходу в управлінні людськими ресурсами пов'язаний з тим, що гостро зросла необхідність піклуватися про людей, а не лише про виробництво. Дослідники виявили, що простий прояв уваги до людини дуже впливає на зростання продуктивності праці. Активно почалися пошуки шляхів підвищення ефективності організації за рахунок кращого використання людських здібностей, впливу умов праці на продуктивність робітників.

Великий внесок у розвиток школи «людських відносин» внесли в 40 - 60-х рр. XX ст. вчені-біхевіористи, які розробили кілька теорій мотивації. Однією з них є ієрархічна теорія потреб А.Маслоу. Він запропонував наступну класифікацію потреб особистості: фізіологічні; соціальні; престижність; самовираження. У своїх роботах А.Маслоу показав, що мотивація діє тільки до тих пір,

поки потреба не задоволена. Його теорія розглядає потреби концептуально, проте він створював її для задоволення потреб індивіда, а не організації [5].

У школі «людських відносин» популярне вчення Д.Макгрегора, який узагальнив групи характеристик працівників, назвавши їх теоріями мотивації «Х» і «У». За однією з них - теорія «Х» - людина не прагне до праці, тому його необхідно постійно примушувати, керувати ним. Він прагне уникати відповідальності, турбується лише про власну безпеку. За теорією «У» працівник має протилежні характеристики - він активний, прагне до відповідальності і здатний до самоконтролю. Методи управління персоналом в рамках теорії «Х» мають свої переваги: авторитарне керівництво забезпечує виконання більшого обсягу робіт і в більш стислі терміни. Але при цьому важко розраховувати на оригінальні рішення, творчу ініціативу. Більш того - загрозливо зростає агресивність у взаєминах з керівником і між членами колективу, панує загальна атмосфера настороженості і тривоги, що може привести до конфліктів, некерованими ситуаціями. Управління людськими ресурсами, засноване на положеннях теорії «У», має більш раціональну матеріальну і психологічну основу. Працівник досягає особистих цілей успішніше, якщо застосування його творчих здібностей сприятиме досягненню стратегічних цілей колективу, якщо зовнішній управлінський контроль трансформується в природний самоконтроль і самоорганізацію.

Методи, розроблені школою «людських відносин», виявилися ефективними в досить вузькій сфері управління персоналом - коли необхідний особистий і конкретний вплив на співробітників для своєчасного прийняття рішень і успішної реалізації змін, перетворень, заснованих на новому досвіді, його аналізі, осмисленні, узагальненні.

Тому кількість принципів не обмежена. Заслугою А.Файоля є те, що він поставив питання про необхідність розгляду власне управлінської діяльності як об'єкта дослідження і науки

У середині ХХ століття набули великого поширення такі підходи в теорії управління, як процесний, системний і ситуаційний.

При процесному підході управління здійснюється не як серія розрізнених дій, а як єдиний процес впливу на організацію і її персонал. Системний підхід розглядає всі питання і явища у вигляді певних цілісних систем, що володіють новими властивостями і функціями, які не властиві складовим її елементам. На базі системного підходу розроблялися завдання управління в декількох напрямках. Виникла теорія непередбачуваних ситуацій, суть якої полягає в тому, що кожна ситуація, в якій опиняється керівник, може бути схожою з іншими ситуаціями, однак їй будуть властиві унікальні властивості. Завдання керівника в цій ситуації полягає в тому, щоб проаналізувати всі фактори окремо і виявити найбільш сильні залежності.

Наукові дослідження привели до розробки ситуаційного підходу. Висновки ситуаційного підходу полягають у тому, що форми, методи, системи, стиль управління повинні істотно варіюватися в залежності від ситуації, що склалася і нею визначати способи і засоби досягнення цілей управління.

Розробка системного та ситуаційного підходів зумовила виникнення принципів нової концепції управління - «теорії» людських ресурсів». Ця концепція увійшла в систему стратегічного менеджменту, який передбачає, що функція управління персоналом стала компетенцією вищих посадових осіб організації. Змінився

характер кадрової політики: вона стала більш активною і цілеспрямованою. Положення цієї теорії являють собою вже відносно самостійну систему поглядів на управління персоналом в організації в загальній теорії управління. У ній вперше узагальнюється специфіка людських ресурсів як об'єкта управління на відміну від всіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.). Вона полягає в наступному:

– люди наділені інтелектом, отже, їх реакція на зовнішній вплив (управління) емоційно осмислена, а не механічна;

– процес взаємодії суб'єктів і об'єктів управління є двостороннім;

внаслідок володіння інтелектом люди здатні до постійного вдосконалення і розвитку, що є найбільш важливим і довготривалим джерелом підвищення ефективності будь-якого суспільства або окремої організації;

– люди вибирають певний вид діяльності, усвідомлено ставлячи перед собою певні цілі. Тому суб'єкт управління повинен надавати всі можливості для реалізації цих цілей, створювати умови для втілення мотиваційних установок до праці;

– людські ресурси є конкурентним багатством будь-якої організації.

В основі теорії людських ресурсів, з одного боку, лежать суттєві досягнення науки про людину, а з іншого - незмінно присутні принципи економічного прагматизму і детермінізму, направляючи управлінські зусилля на максимальну реалізацію можливостей людини. Реалізуючи технологію управління людськими ресурсами, організація виходить з того, що якщо вона інвестує достатньо коштів в кадри (вдосконалює технологію відбору персоналу, систематично організовує його навчання і реалізує

програми кар'єрного росту, добре платить і піклується про нього), то вона має право вимагати від своїх працівників високої продуктивності, лояльності і відповідального ставлення до роботи.

Людські ресурси - поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливо при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. У концепції людських ресурсів людина виступає в ролі найціннішого, невідновлюваного ресурсу, що є єдністю трьох компонентів: трудової функції, входження в систему соціальних зв'язків і володіння унікальними професійно-особистісними якостями, що дозволяють найбільш продуктивно використовувати всі інші наявні в організації виробничі ресурси. У найзагальнішому плані під людськими ресурсами розуміється певний набір якостей, що дозволяє добувати життєві блага і завойовувати соціальні позиції.

В економічній теорії під «людськими ресурсами» розуміють сумарну цінність живої праці, величина якої визначається в основному кількістю людей, що складають трудові ресурси країни і підприємства, і людського потенціалу, яким володіють ці люди. У загальному вигляді структурну схему категорії «людські ресурси» можна представити таким чином:

$$\text{людські ресурси} = \text{кількість людей (людські ресурси)} \\ + \text{людський потенціал.}$$

Таким чином, поняття «людські ресурси» більш ємне ніж «персонал», так як містить в собі сукупність соціокультурних характеристик і індивідуально-психологічних властивостей людей.

Структурні особливості людських ресурсів полягають у тому, що в їх структурі виділяються дві взаємопов'язані

складові: генетична і соціальна, специфіку яких необхідно враховувати в науці і практиці управління. Генетична структура людського ресурсу впливає з біологічної природи людини як особистості і включає фізичний (фізіологічний), раціональний (інтелектуальний) і емоційний (духовний) потенціали. Соціальна структура відображає соціальну природу людини і включає певні соціально-кваліфікаційні групи і категорії працівників, в тому числі їх елітні шари в особі вищих керівників, власників, топ-менеджерів, фахівців різних галузей і рівнів управління, а також їх взаємозв'язку в системі суспільного виробництва. Це дозволяє виділяти особливу форму людських ресурсів як суспільних відносин - «соціальний капітал», який має свої специфічні властивості.

Основу інтелектуального потенціалу складає рівень знань і культури, здатний радикально змінювати процеси розвитку економіки в напрямку підвищення ефективності, якості і конкурентоспроможності на базі перетворення знань в провідну продуктивну силу суспільного виробництва. Людський потенціал економіки є накопичений запас професійної і загальнокультурної компетентності, здоров'я, досвіду, інтелекту, здатності до постійного вдосконалення і розвитку, творчої активності в різних галузях життєдіяльності та сфері споживання. Такий підхід дозволяє по-новому представити людини в системі суспільного виробництва. У той час як розгляд людини тільки як носія трудового ресурсу («робоча сила») відповідало переважно потребам індустріальної економіки, її екстенсивному зростанню.

«Людські ресурси» та «людський потенціал» є джерелом, базою «людського капіталу». У процесі трансформації людського ресурсу в людський капітал важливо враховувати здатності людини і параметри того

середовища, в якому відбувається процес їх капіталізації. Тобто для капіталізації наявного людського ресурсу необхідна наявність передумов у вигляді робочих місць та інституційних умов, що дозволяють реалізувати його в формі товарів чи послуг. Відсутність таких передумов не дозволяє трансформувати людські ресурси в людський капітал. Теорія людського капіталу вивчає процес якісного вдосконалення людських ресурсів, утворюючи один з центральних розділів сучасного аналізу пропозиції праці.

Основною теоретичною посилкою концепції людських ресурсів є розгляд найманих працівників як ключового ресурсу виробництва і відмова від уявлень про робочу силу як дармовому багатстві, освоєння якого не потребує грошових коштів і організаційних зусиль з боку наймача. Тим самим людські ресурси як би «зрівнюються в правах» з фінансовим і основним капіталом. Людські ресурси мають специфічні ознаки, що впливають з природи власне людини і відрізняють їх від всіх інших видів ресурсів, тобто на відміну від матеріальних, фінансових, інформаційних та інших видів ресурсів люди наділені емоціями і інтелектом, здатні до постійного розвитку та самовдосконалення, здійснюють цілеспрямовану діяльність. За своєю сутністю вони є природно-соціальним феноменом, не тільки не створеним з заздалегідь фіксованою метою, але і володіє здатністю до цілепокладання, а тому їм потенційно притаманне, по-перше, наявність безлічі якісно різних способів можливого корисного використання породжуваних ними можливостей, по-друге, безліч функцій, які вони виконують в процесі їх актуалізації. Сутність концепції людських ресурсів полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням і

розвитком робочої сили. Люди стали розглядатися як найбільш цінний ресурс організації.

Перехід до «Human Resource management» був не простою зміною понять, а розширенням функцій кадрових служб. Підхід до персоналу як ресурсу означав: його персоналізацію та індивідуальний підхід до всіх працівників в межах поєднання інтересів фірми і працівника; усвідомлення проблеми дефіциту кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу, що призводить до конкурентної боротьби за знання, навички, здатності на ринку праці; відхід від уявлень про персонал як «дармовому капіталі», освоєння якого не потребує ні фінансових, ні трудових, ні організаційних, ні тимчасових і інших витрат з боку роботодавця.

У практичному плані реалізація концепції людських ресурсів ознаменувалася наступними новими аспектами в кадровій роботі:

- впровадження прогнозів потреби в окремих категоріях персоналу;
- перехід до активних методів залучення та відбору персоналу;
- значне розширення масштабів застосування внутрішньофірменого навчання персоналу;
- використання щорічної формальної оцінки результативності та потенціалу працівників.

Згідно з визначенням М.Армстронга управління людськими ресурсами - це стратегічний і логічно послідовний підхід до управління найбільш цінним активом підприємства - працюють там людьми, які колективно та індивідуально вносять вклад у вирішення завдань підприємства [6].

До основоположних принципів сучасної концепції управління людськими ресурсами відносять:

1. визнання людських ресурсів вирішальним фактором ефективності та конкурентоспроможності організації, ключовим її ресурсом, економічно корисним і соціально цінним;

2. стратегічний підхід, в основі якого лежить інтеграція кадрової стратегії в корпоративну з урахуванням довгострокових перспектив розвитку людських ресурсів як конкурентних переваг організації в ринковому середовищі;

3. принцип інвестиційного - полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням, використанням та розвитком персоналу організації. Принцип співвіднесення грошових витрат на формування і розвиток людських ресурсів з практичними результатами (у вигляді прибутку) повинен стати чільним в господарській діяльності підприємства;

4. самоврядування та демократизація - активне залучення працівників до управління на всіх рівнях, делегування повноважень в рамках їх компетентності, розвиток партнерства і співпраці в організації;

5. принцип розвитку. Сучасні організації створюють умови для безперервного навчання і розвитку працівників, прагнучи розкрити їх інтелектуальні, творчі та підприємницькі здібності, сприяючи зростанню їх компетенції і мотивації для досягнення як загальних організаційних цілей, так і для задоволення їх особистих потреб;

6. принцип якості трудового життя. В умовах переходу від технократичного підходу до гуманістичного в управлінні людськими ресурсами організації повинні забезпечувати збагачення змісту праці, справедливу винагороду за особистий внесок в кінцевий результат організації, створення комфортних умов і сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі,

формування позитивної організаційної культури, надання можливостей для професійного і службового зростання;

7. принцип професіоналізації управління - заснований на необхідності підвищення організаційного статусу, рівня професійної компетентності фахівців служб управління персоналом, здатних виконувати складні аналітичні, управлінські, соціальні, освітні функції, грамотно регулювати трудові відносини і формувати «соціальний мир» в організації;

8. принцип інноваційності - полягає в постійному вдосконаленні форм організації праці, оновленні методів впливу і спонукання працівників до продуктивної і творчої діяльності, розробці та впровадженні прогресивних технологій розвитку людських ресурсів.

Дані принципи слід розглядати в якості базових установок, загальних підходів у формуванні механізму управління персоналом на рівні організації з урахуванням конкретної ситуації та специфіки її діяльності.

Технологія управління людськими ресурсами не може претендувати на роль свого роду панацеї рішення всіх проблем, з якими стикається керівник в роботі з персоналом [7].

Критичний аналіз застосування технології управління людськими ресурсами показує, що, незважаючи на багатообіцяючі заяви її прихильників, існує відомий розрив між установками і їх практичною реалізацією. Наприклад, несумісними на практиці представляються такі елементи управління людськими ресурсами, як командна робота і індивідуальна оплата праці в залежності від його ефективності. Аналізуючи викладені теорії управління, можна узагальнити два полюси поглядів на роль людини в суспільному виробництві: людина як ресурс виробничої

системи є важливим елементом процесу виробництва і управління; людина як особистість з потребами, мотивами, цінностями, відносинами є головний суб'єкт управління.

Ці обидва погляди є погляди з різних сторін на одне й те саме явище. Управління персоналом - це специфічна сфера управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, його професійні можливості. Все це об'єктивно визначає пошук шляхів подальшого підвищення ефективності управління тими здібностями, якими володіє персонал організації. Результатом даного пошуку стало те, що в останні роки все активніше стали розроблятися теоретичні конструкції, які в значній мірі дозволяють наблизитися до цілісної системи поглядів, теорії управління персоналом як щодо самостійного виду управлінської діяльності.

Теорія «людського капіталу» обґрунтовує особливе місце працівника серед різних видів капіталу, використовуваного на виробництві: фінансовий - це гроші; фізичний - техніка, обладнання, сировина та ін.; людський - це знання, навички, професійні здібності працівника.

Незважаючи на те, що багато ідей теорії людського капіталу зустрічаються у А.Сміта, вона значно молода: її формування припало на середину ХХ століття. Видатні представники школи людського капіталу Т.Шульц, Г.Беккер, Дж.Марсер і ін. вивчали вплив строків навчання працівників, їх навичок та здібностей на заробітну плату, ефективність і економічне зростання підприємств. Їх головним завданням було визначити економічну віддачу від інвестицій в людину. Результати досліджень багато в чому виявилися сенсаційними. Зокрема, з'ясувалося, що економічна віддача витрат на навчання співробітників набагато перевищує інвестиції в нову техніку і обладнання.

Управління людськими ресурсами в сучасних організаціях здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій (функцій управління), які взаємопов'язані між собою і утворюють структуру кадрової служби як самостійного функціонального підрозділу підприємства. Система управління людськими ресурсами в загальному вигляді представлена на рис. 1.

Основна мета управління людських ресурсів спрямована на розвиток організаційної спроможності досягати успіху за рахунок максимального використання потенціалу людей. Важливим моментом при формуванні цілей управління людських ресурсів є їх узгодженість з корпоративною стратегією, тобто вони повинні бути спрямовані на реалізацію загальної організаційної стратегії і максимально посилювати її ефективність.

Основним завданням управління людськими ресурсами є розвиток потенціалу співробітників відповідно до цілей підприємства та суспільства і його ефективне використання. При цьому повинні бути максимально дотримані інтереси кожного співробітника за рахунок встановлення відносини конструктивного співробітництва між членами колективу і керівництвом.

Основною теоретичною посилкою концепції людських ресурсів є розгляд найманих працівників як ключового ресурсу виробництва і відмова від уявлень про робочу силу як дармовому багатстві, освоєння якого не потребує грошових коштів і організаційних зусиль з боку наймача. Тим самим людські ресурси як би «зрівнюються в правах» з фінансовим і основним капіталом.

Сутність концепції людських ресурсів полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням і розвитком робочої сили. Люди стали розглядатися як найбільш цінний ресурс організації.

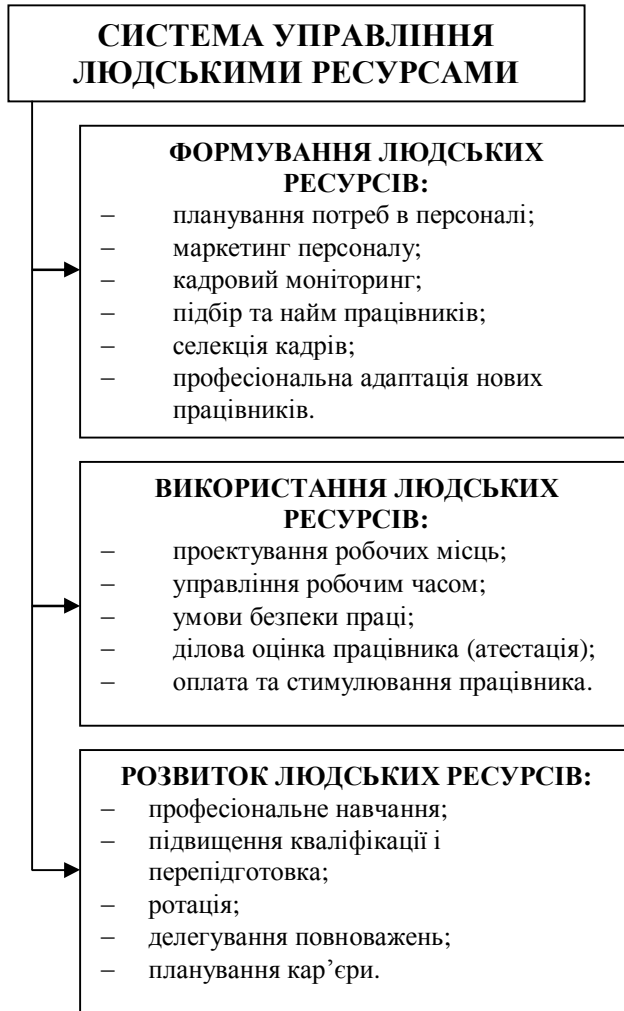


Рис. 1 Система управління людськими ресурсами.

Висновки.

Розглянута взаємозв'язок поведінку людини - людські ресурси - персонал формують науковий напрямок, іменоване як поведінкові науки, основу яких складає теорія людських ресурсів.

Визначальними факторами розвитку людських ресурсів організації є конкурентне фінансове становище, сучасний стан організації, стратегія організації, організаційна культура, які в сукупності формують потребу в людських ресурсах. Організація управляє стратегіями розвитку людських ресурсів таким чином, що вони розробляються відповідно до стратегічних планів організації і залежать від планів з людських ресурсів, які визначають потреби в професійних знаннях, уміннях і навичках. Ці стратегії звернені до питань, пов'язаних з розвитком здібностей окремих працівників і робочих груп.

Список використаної літератури

1. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом . – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
2. Ричард Л. Дафт. Менеджмент: учебник. – СПб.: Питер, 2001. – 832 с. – Серия: Теория и практика менеджмента.
3. Управление персоналом: Учебник. / Под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 608 с.
4. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник / ред. В. Г. Воронкова. - К. : Професіонал, 2006. - 567 с.
5. Шевчук А.М., Бугрим О.Ю. Еволюція підходів до управління людськими ресурсами // Економічний вісник Донбасу № 3 (29), 2012. – С. 207-210.
6. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2—2. – 328 с.
7. Комиссарова Т А Управление человеческими ресурсами - М: Дело, 2002 - 312 с.