

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Янченко Н.В., канд. екон. наук, доцент

Кривко В.І. студент ЕП-60

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Управління людьми має важливе значення для всіх організацій, так як без людей немає і організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. Персонал фірми в сучасних умовах – це та основа, на якій тільки й можна досягти ринкового успіху. Найкращі стратегії, програми та плани терплять провал без компетентного виконання. Вони можуть бути реалізовані тільки за умови, якщо виявляться сприйняті людьми, які будуть брати участь в цій реалізації.

Тому істотним етапом стратегічного планування виявляється організація людських ресурсів: залучення людей до процесу розробки і реалізації стратегій, програм і планів, мотивація, оцінка можливостей, підвищення кваліфікації, розстановка по функціональним позиціях, організація комунікації, оцінка результатів діяльності і т.п. Все це – предмет спеціальної роботи, пов'язаної з організаційним розвитком і управлінням людськими ресурсами.

Основними інструментами управління людськими ресурсами є:

Підбір і розстановка кадрів. В якості базових принципів тут виділяються пошук здібних кандидатів і принцип гласності при занятті вакансії. Відповідно до останнього принципом, інформація про вакансії повинна бути доступна всім зацікавленим особам.

Оплата праці та система заохочень. Оплата праці та заохочення – важлива складова роботи з персоналом, зазвичай використовується

недостатньо ефективно. Для більш повного використання потенціалу цього інструменту необхідна формалізація опису набору і структури робіт, виконуваних на тих чи інших функціональних місцях.

Атестація. Найпростіша процедура атестації ґрунтується на веденні та подальшому аналізі особистих справ співробітників і їх характеристиках з боку керівників і колег. Більш складні методи будуються на кількісному обліку виконаної роботи, для чого використовується система оцінок або набраних очок. Однією з найбільш складних процедур є проведення співбесід з працівниками, що проводяться атестаційною комісією, що включає представників керівництва, служби розвитку персоналу, залучених фахівців. При проведенні атестації на основі співбесід дуже важливо наскільки можливо використовувати кількісні і формальні показники: точне побудова структури питань, розробка оціночних шкал і процедур тощо

Більш широкий набір інструментів з управління людськими ресурсами містить в собі:

- сформульовану в письмовому вигляді кадрову політику, що охоплює всі аспекти управління персоналом, що відповідає цілям і загальним завданням організації і доведена до всіх її співробітників;

- систему планування людських ресурсів і розвитку кадрового потенціалу, що включає програми розвитку організації, аналіз потреб в персоналі, програми підвищення кваліфікації та перепідготовки, системи оцінки роботи і розвитку кар'єри, розвиток організаційної культури;

- систему комплектування штатів і відбору різних категорій працівників, включаючи керівний персонал;

- систему мотивації і винагороди, що включає аналіз трудових операцій, оцінку складності робіт і їх класифікацію.

У сучасній теорії і практиці управління існує досить різноманітний набір інструментів, що дозволяють розвивати людські ресурси організації і

управляти ними. На цій базі можуть бути реалізовані різні підходи до побудови програм роботи з управління людськими ресурсами. Питання організації цієї роботи - це питання точної постановки цілей, формування стратегій і програм роботи, послідовності в їх реалізації.

УДК 371.31

РОЛЬ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ В ОСТІНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Устіловська А.С., викладач,

Шишко Н.С., асистент,

Фомін М.С., студент гр. ЕП-41

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Освітній процес на сучасному етапі будується на принципах не простого засвоєння студентами знань, а опанування ними методами і вміннями самостійного навчання. Така переорієнтація навчального процесу вносить якісні зміни в зміст і форми навчання, вимагає особливої уваги до самостійної роботи, яка є важливою й обов'язковою складовою навчального процесу. Вирішення цього завдання навряд чи можливе лише шляхом передачі знань у готовому вигляді від викладача до студента. Необхідно перетворити студента з пасивного споживача знань у активного їх творця, що вміє сформулювати проблему, проаналізувати шляхи її розв'язання, знайти оптимальний результат і довести його правильність [1].

Джерелом самостійного навчання є прагнення студентів до активної пізнавальної роботи. Оцінка отриманих поетапних результатів в такій