

ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ, ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Михайленко А. М., студент
Науковий керівник: Шевчук О. А., к.е.н., доцент
Національний технічний університет України
«КПІ імені Ігоря Сікорського»*

З розвитком постіндустріального суспільства значно збільшується роль знань та інформації. В цей час, людський капітал стає чи не найважливішим фактором, який чинить вагомий вплив на розвиток підприємств і організацій. Основною метою організацій є отримання прибутків, але більшість керівників цих самих установ не раціонально управляють людськими ресурсами і не вносять вагомих вкладів у їх розвиток. Саме тому, метою написання роботи стає потреба розібратись в основних проблемах управління знанням і людським капіталом, як головним ресурсом організацій.

Перш за все треба чітко розуміти що ж таке економіка знань і який сенс в собі несе термін «управління людськими ресурсами». Власне економіка знань – це такий тип економіки в якому знання мають головну роль, а примноження знань примножує можливості тих, хто ними володіє [1]. Інший же термін, управління людськими ресурсами – це найбільш раціональний підхід до керування співробітниками організації, які є основним і найціннішим ресурсом компанії. Правильний підхід до управління персоналом призводить до якнайшвидшого досягнення цілей, які організація поставила перед собою. Нажаль в нашій країні людський ресурс нерідко недооцінений, що й призводить до поступового занепаду організацій.

Слід розібратись з основними проблемами в управлінні персоналом. На наш погляд, найгостріша проблема організацій – це, в певній мірі, некомпетентність керівництва. Голова організації це та людина, яка має створювати комфортні умови праці для персоналу, але ми нерідко бачимо зовсім іншу картину: керівництво упереджено ставиться до працівників, звідси слідує несправедлива оцінка праці, а отже незгуртований колектив, що призводить до зниження продуктивності виробництва організації. Можливий і інакший варіант, в самому колективі виникає нездорова робоча атмосфера: конфлікти, непорозуміння, протистояння поглядів – в цьому випадку колектив сформований нераціонально, і продуктивність праці знову ж зменшується. Аби вирішити ці проблеми, організаціям слід докласти

певних зусиль для того, аби створити дружній колектив, який здатний ефективно працювати й приносити прибуток. В європейських країнах вже дано існує така річ, як «Team Building» - це заходи в яких беруть участь всі члени робочого колективу разом зі своїм керівником, і завдяки різноплановій активності, яка зазвичай не пов'язана з роботою, колектив стає більш дружнім, а отже спостерігається приріст ефективності роботи в подальшому.

Не дивлячись на те, що людські ресурси – це основний інструмент який приносить компаніям прибуток, деякі з них не готові надто вкладатись у людські ресурси, звідси виникає наступна проблема. Деякі компанії, які висувають досить високі вимоги до працівників, не готові інвестувати у їх навчання. В такому випадку компанія намагається досягти приросту прибутків шляхом економії на інвестиціях в персонал, що є неправильним підходом в плані управління людськими ресурсами. Рішення даної проблеми слід знову ж таки запозичувати у європейських країн. Закордонні організації дають можливість людям пройти курси, інтернатуру, стажування й отримати знання, які неодмінно знадобляться в подальшій роботі. Це і є найраціональніший вклад в розвиток людських ресурсів, саме так компанія зможе підготувати цілу «армію» працівників, які навчені для роботи саме в цій компанії. Такий метод забезпечить позитивне ставлення до компанії кожного з працівників навіть до початку роботи в ній. Така тенденція спостерігається і в Україні, але, нажаль, її впроваджують закордонні компанії.

Компанія повинна сформувати чітку кадрову політику – розробити стратегію яка пов'язана з управлінням кадрами. Вона повинна включати в себе систему заохочення працівників, надання комфортних умов праці, розвиток кадрів, гідне фінансове забезпечення і раціональний підбір працівників. Раціональний підбір – це підхід який розглядає цілу низку аспектів: здатність виконувати поставлені цілі, моральна і психологічна стійкість. Для цього компанії мають проводити співбесіди з кандидатами і шляхом спілкування чи проходження певних тестів і завдань, визначитись чи дана людина буде корисною для розвитку компанії.

Отже, у сфері управління людськими ресурсами існують проблеми, але є й шляхи їх подолання. Не слід обмежуватись методами які наведені вище, ця галузь не має обмежень у вдосконаленні. Основне, це чітко сформована кадрова політика компанії, раціональний підбір кадрів і компетентність керівників компанії.

Література.

1. Гаденко А. О. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом [Електронний ресурс] / А. О. Гаденко, О. Г. Горобець. – 2010. - Назва з екрану. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69161.doc.htm [Дата доступу 18.11.2017].

**УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Педь Л.С., студентка

Науковий керівник: Дмитрієва О.І., к.е.н., доцент

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

У сучасних умовах швидкого старіння професійних навичок організації постійно повинні підвищувати кваліфікацію своїх співробітників – це є одним з найважливіших чинників успіху. Управління професійним розвитком перетворилося в останні два десятиліття в ключовий елемент управління сучасною організацією. Формами професійного розвитку є - планування і розвиток кар'єри, підготовка резерву керівників, професійне навчання [1, с. 21].

Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісних змін ролі людини в організації, перетворив її на головний фактор успіху і ефективності діяльності організації. Так, за статистичними даними 85 % опитаних японських менеджерів на перше місце в своїх задачах поставили розвиток людських ресурсів в той час, як впровадження нових технологій зайняло 45 %, а просування продукції на нові ринки – 20 % [2, с. 53].

Сучасний працівник повинен мати стратегічне бачення перспектив розвитку організації, а також мати широку ерудицію, що вимагає безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють розкриттю потенціалу працівників, і як наслідок, збільшують їх можливості виконувати нові задачі.

Відмітимо, що професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [3, с. 3].