

2. *Деминг У. Э.* Новая экономика. — М.: Эксмо, 2006. — 208 с.
3. *О'Коннор Д.* Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 256 с.

Стаття надійшла до редакції 24.01.2007

УДК: 331.101

О. М. Леонтенко, канд. екон. наук, доц.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

«ЛЮДСЬКИЙ ЧИННИК» ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена дослідженню впливу «людського чинника» на розвиток сучасного виробництва, значенню управління персоналом у загальній системі менеджменту в організації, аналізу ролі служби управління персоналом, у формуванні високопрофесійного та конкурентоспроможного персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський чинник, управління персоналом, служба управління персоналом.

Будь-яка господарська діяльність передбачає наявність трьох невід'ємних складових, а саме людського, матеріально-речового та фінансового чинників. Проте, якщо уявити організацію, яка мешкає у найсучасніших офісних приміщеннях, володіє найпрогресивнішими технологіями та найдорожчим обладнанням у сфері власної професійної діяльності, використовує найновіші технічні засоби зв'язку, має потужні фінансові ресурси вона не зможе, в будь-якому разі, працювати, поки не підбере собі необхідний персонал. Без персоналу ні одна організація існувати не зможе, якими б значними матеріальними та фінансовими ресурсами вона не володіла. Отже можна стверджувати, що людський чинник є не тільки важливою, а передусім домінуючою складовою сучасного виробництва.

Враховуючи наявність суттєвих розбіжностей у підходах до організації виробництва, менеджери більшості країн виробили загальні практичні рекомендації, які можна назвати аксіомами управління персоналом [1, с. 3]:

1. Будь-яка проблема функціонування підприємства пов'язана з діяльністю його власного персоналу.

2. Персонал підприємства — це не тільки працівники, які вже працюють на ньому, а й ті, хто прийде працювати.

3. Розуміння цілей та співпраця між роботодавцями і найманими працівниками щодо їх виконання — це найкоротший шлях до підвищення ефективності роботи підприємства.

4. Управління персоналом — це не тільки проблема кадрових менеджерів, а й лінійних та функціональних керівників всіх рівнів. Кожний керівник на підприємстві — це керівник персоналом.

5. В управлінні персоналом завжди присутні, як макрорівень тобто управління всім трудовим колективом, так і мікрорівень — управління конкретним працівником.

6. Організація роботи з персоналом передбачає наявність як оперативного (щоденне керівництво персоналом) так і стратегічного (розробка програм майбутнього розвитку персоналу) рівнів управління.

В сучасних умовах функціонування економіки людський чинник розглядається як один з найважливіших факторів конкурентоспроможності організації. Вислів «кадри вирішують все» стає не просто красивою фразою, а гаслом багатьох провідних компаній. Ставлення до людини, як до найвищої цінності, закладається в основу сучасних концепцій управління. Прогресивність цих концепцій полягає у створенні таких умов організації праці, які дозволяли кожному працівникові проявити свої особисті та професійні здібності, з метою досягнення максимальної ефективності роботи організації.

Еволюція концепцій управління людськими ресурсами свідчить про поступове зростання тенденції гуманізації управління. Як спеціалізована функція, управління персоналом, почала формуватись з виникненням великих за обсягом та чисельністю персоналу підприємств, компаній, фірм. До цього часу більшість рішень відносно найму, звільнення, професійної підготовки та стимулювання праці робітників вирішувались безпосередньо власниками. По мірі зростання масштабів та складності виробництва ці функції почали відокремлюватись і виконуватись, призначеними власниками фахівцями.

Стурбованість застосуванням праці жінок і дітей призводить до розробки і прийняття перших законодавчих актів у сфері захисту прав і свобод різних категорій працівників. В організаційній структурі підприємств формуються окремі підрозділи, які займа-

ються питаннями пошуку та найму персоналу, вирішенням трудових конфліктів та суперечок.

В 30-ті роки ХХ ст. набуває сили профспілковий рух. Укладаються перші колективні угоди між профспілками, представниками найманих працівників, та власниками підприємств, які регламентують найсуттєвіші питання організації праці та захисту прав працівників.

З вдосконаленням нормативно-правової бази в сфері соціально-трудова відносин суттєво розширюються права та обов'язки кадрових служб. На великих підприємствах в 60-70-ті роки створюються департаменти (служби, відділи) по роботі з персоналом, діяльність яких не обмежується тільки наймом та звільненням працівників. В коло їх обов'язків входить реалізація програм соціального розвитку трудового колективу в сфері організації навчання та підвищення кваліфікації, розробка механізму кар'єрного просування, пошук можливостей вдосконалення систем стимулювання та мотивації праці, вирішення виробничих конфліктів та суперечок. Зростають і професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників служб персоналу. Керівництво великих корпорацій включає до їх штату не тільки професійних менеджерів з кадрів, а й юристів, економістів, психологів, соціологів.

Створення окремих підрозділів по управлінню персоналом свідчить про підвищення ролі і значення кадрової роботи на виробництві. Служби управління персоналом, створюються як підрозділи, які мають допомагати керівництву розробляти та реалізовувати кадрову політику, забезпечувати формування високопрофесійного та конкурентоспроможного персоналу.

В 80-ті роки ХХ століття починають швидко розвиватись великі транснаціональні компанії, які розміщують власне виробництво на території декількох країн у різних регіонах світу. Перед службами управління персоналом ТНК постає проблема управління значними людськими ресурсами в різних країнах часто не схожими за рівнем життя, релігійними та національними традиціями. В менеджменті персоналу починають з'являтися такі терміни, як «полювання на інтелект», «відтік мозків», які характеризують тенденції в розвитку новітніх технологій у пошуку та вербуванні висококваліфікованої робочої сили за кордоном.

Провідні країни світу, такі як США, Німеччина, Великобританія та інші починають відчувати нестачу у високопрофесійних кадрах у різних сферах діяльності. Отримання підготовлених спеціалістів, швидке заповнення вакантних робочих місць, еко-

номія коштів на навчання та підготовці працівників, можливість сплачувати мігрантам відносно меншу, порівняно з місцевим населенням, заробітну плату мотивують кадрові служби розвинутих країн шукати та залучати у власне виробництво іноземну робочу силу. Економічний зиск від подібної діяльності є досить високим, оскільки на бажанні трудових мігрантів жити і працювати в розвинутих країнах, роботодавці разом з кадровими агентствами розвивали потужну інтелектуальну міграцію у власне виробництво, швидко і відносно дешево отримуючи підготовлених високопрофесійних фахівців.

Названі тенденції в розвитку трудової міграції ще раз переконають, що в сучасній світовій економіці наявність природних ресурсів або вигідного геополітичного розташування країни, ще не є визначальним фактором для економічного процвітання. В формуванні конкурентоспроможного та високотехнологічного виробництва пріоритетного значення набуває наявний «людський капітал».

Саме людський чинник стає тією рушійною силою, яка створює конкурентні переваги на ринку, яка забезпечує стратегічний розвиток організації. Роботодавці всього світу зацікавлені в тому, що б їх персонал мав високий рівень професійної освіти, володів сучасними технічними засобами, розумівся на прогресивних технологіях, був здатен на розробку та реалізацію нових креативних проєктів.

В діяльності сучасних світових компаній та корпорацій суттєво зростає роль та призначення служб управління персоналом у загальній системі менеджменту. Діяльність кадрових служб спрямовується сьогодні на формування такого персоналу, який здатен забезпечити високопродуктивну та прибуткову діяльність, гарантувати високий рівень конкурентоспроможності компаній на ринку, створювати можливості для інноваційного розвитку виробництва.

Література

1. Модульная програма для менеджеров. Модуль 16 Управление человеческими ресурсами. — М.: Изд. дом «ИНФРА-М», 1999, — С. 3.

Стаття надійшла до редакції 23.03.2007