

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК КЛЮЧ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

В еволюції теорії і практики зарубіжного кадрового менеджменту можна виділити фази, пов'язані з адаптацією, як нових технологій менеджменту, так і специфічних підходів у кадровій роботі. Справжня революція в кадровій роботі була викликана застосуванням ідей системного підходу в менеджменті. Становлення системного менеджменту зумовило виникнення принципово нової технології кадрового менеджменту-управління людськими ресурсами. Ця технологія була інкорпорована в систему стратегічного менеджменту, і функція управління персоналом стала компетенцією вищих посадових осіб корпорацій. Змінився і характер кадрової політики: вона стала більш активною і цілеспрямованою. Нова система кадрового менеджменту передбачає сильну і адаптивну корпоративну культуру, стимулюючу атмосферу взаємної відповідальності найманого працівника і роботодавця, прагнення всіх працівників корпорації зробити її "кращою компанією" за рахунок підтримки ініціативи на всіх рівнях організації, постійних технічних і організаційних нововведень, відкритого обговорення проблем. Управління людськими ресурсами складалося в рамках парадигми контрактації індивідуальної відповідальності. Можна виділити два підходи: раціоналістичний і гуманістичний. Раціоналістичний (традиційний) підхід в управлінні людськими ресурсами виходить з того, що якщо компанія інвестує в кадри, то вона в праві вимагати від своїх працівників лояльності і відповідального ставлення до роботи. Неоплюралестическій (гуманістичний) підхід являє собою відомий комплекс між двома напрямками кадрового менеджменту-управління персоналом (парадигма людських відносин) і управління людськими ресурсами.

У новому тисячолітті можна відзначити наступні зміни в сфері людських ресурсів корпорацій:

- від вузької спеціалізації і обмеженої відповідальності за доручену роботу-до широких професійним і посадовим профілів;
- від спланованого кар'єрного шляху-до інформованого і гнучкого вибору траєкторії професійного розвитку;
- від відповідальності менеджерів за розвиток персоналу-до відповідальності самих працівників за власний розвиток;

-від контролю за проблемами, з якими стикаються працівники,-до створення можливостей для всебічного професійного зростання кожного працівника;

-від уникнення зворотного зв'язку з підлеглими-до її активного пошуку;

-від секретного розгляду факторів успіху, вакантних робочих місць і відбору фахівців-до відкритого обговорення рівня компетентності працівників, наявних вакансій і шляхів їх заповнення.

Основним завданням управління людськими ресурсами є найбільш ефективне використання здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства та суспільства. При цьому повинно бути забезпечено збереження здоров'я кожної людини і встановлені відносини конструктивного співробітництва між членами колективу і різними соціальними групами.