

УДК 331.108

Карпенко Н.М.

канд. держ. упр., доц. НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІСТЬ В ТЕХНОЛОГІЯХ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Динамізм і складність розвитку сучасного глобалізованого світу та соціально-економічних відносин визначають в суспільстві неабияку увагу та постійні дослідження різноманітних тенденцій, факторів і явищ, щоб швидко реагувати на поточні зміни. Одним з ключових аспектів таких досліджень є способи, якими ми сприймаємо цей світ і як це впливає на наше розуміння та прийняття рішень щодо взаємодії людей у різних системах. Особлива увага зосереджується на людських ресурсах, які виступають суб'єктом і об'єктом управління. Саме людські ресурси є основою суспільних змін, які здатні відповісти на виклики, що постійно виникають у конкурентному ринковому середовищі.

Людські ресурси є основним чинником економічного та соціального розвитку країни, регіону чи будь-якої організації. Вони інтегрують параметри професійної та психофізіологічної кваліфікації, професійні навички та знання, капіталізацію і креативність. Людські ресурси є цінним джерелом конкурентних переваг, найефективніше використання яких можна досягати за допомогою взаємно послідовних політик, які сприяють зобов'язанню та

готовності персоналу діяти гнучко в інтересах організації на шляху до розвитку. Тобто вони здійснюють прямий і ґрунтовний вплив на організаційну ефективність, розвиток, зростання та прибутки.

У науковій літературі поняття «управління людськими ресурсами» спочатку асоціювалося, передусім, із державним (регіональним) чи галузевим рівнем управління, а пізніше стало використовуватися і на організаційному, що акцентує роль та значення індивіда (людини) в економічному процесі, його цінностях та потребах. Концепція управління людськими ресурсами отримала поширення через зростання інтересу до персоналу саме як до унікального стратегічного ресурсу, як об'єкту інвестицій на рівні з іншими ресурсами, ефективне використання яких стає основною метою організаційного та суспільного розвитку. Важливою рисою політики управління людськими ресурсами визнається необхідність інтегрованості зі стратегічним бізнес-плануванням і формуванням та підтримкою відповідної (або зміни існуючої) організаційної культури, оскільки є ключовою складовою корпоративної чи ділової стратегії організації.

Управління людськими ресурсами на думку класика М. Армстронга доцільно розглядати як [1]:

- стратегічний, інтегрований – та послідовний підхід до зайнятості, розвитку та благополуччя людей, що працюють в організаціях;
- вся діяльність в організації щодо управління персоналом і трудовими відносинами;
- спосіб управління знаннями, навичками, відданою поведінкою, інтенсивністю праці (та ін.) персоналу під авторитетним керівництвом для виконання сформульованих поточних і стратегічних цілей.

Основними складовими сучасного управління людськими ресурсами є [2 - 4]: визнання персоналу найважливішим ресурсом, який є джерелом доходів, конкурентоспроможності і розвитку; індивідуальність персоналу з власними потребами, мотивами і цінностями, який є головним суб'єктом та об'єктом управління; активна кадрова політика з різними функціями, що вимагає вивільнення енергії персоналу і стимулювання для ініціативи та творчості; зосередження на якості залучення, неперервному навчанні і розвитку персоналу, враховуючи особистісні здібності та можливості; балансування економічних та морально-психологічних стимулів, акцент на персоналізованих мотивах діяльності; застосування демократичного стилю управління з різним рівнем свободи в організації праці.

Забезпечення ефективного управління людськими ресурсами сьогодні на різних рівнях визначається поєднанням групи сучасних технологій [5 - 7]:

- технології формування персоналу (пошук, формування, комплектування та адаптація) – соціальний рекрутинг; реферальний рекрутинг; мобільний рекрутинг; системи відстеження кандидатів (ATS);

гейміфікація; онлайн-співбесіди; інтернет-сорсинг; рекрутмент; кейс-інтерв'ю та інтерв'ю за компетенціями; тестування; хедхантинг;

– технології навчання та розвитку персоналу – коучинг; менторинг; buddying або наставництво; e-learning; shadowing;

– технології стимулювання персоналу – традиційні підходи (заробітна плата, організаційні заохочення тощо) та новітні – індивідуальні продуктові портфелі Well-Being (одноразові грошові винагороди за виконані завдання, подарункові винагороди, внутрішні тренінгові програми, індивідуальний розвиток, навчальні програми, вільний час, страхування, програми для дітей, безкоштовне харчування працівників тощо);

– технології вивільнення персоналу – лізинг персоналу; аутсорсинг; аутстафінг; аутплейсмент.

Отже, основу управління людськими ресурсами складає використання комплексного підходу, який ґрунтується на стратегічних цілях і враховує динамічні потреби різних систем (держави, регіону, організації) у людських ресурсах та забезпечує загальну ефективність їх функціонування. Сучасний інноваційний підхід до управління людськими ресурсами визначає пріоритетність розвитку особистісного творчого потенціалу персоналу, який має акумулюватись і утворювати синергетичні ефекти команд у межах існуючої стратегії. Саме розробка і комплексне застосування сучасних технологій, методів, механізмів та інструментів здатні забезпечити реалізацію потенціалу людських ресурсів у стратегічному вимірі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Armstrong M., Taylor S. *Armstrong's handbook of human resource management practice 13th Edition* / M. Armstrong, S. Taylor. – Kogan Page. – 2014. – 880 p.

2. Лаптев В. І. *Теорія і практика формування проблемно-орієнтованої системи управління та розвитку людських ресурсів : монографія* / В. І. Лаптев. – Харків : ФОП Лібуркіна Л. М. – 2018. – 354 с.

3. Левицька О. *Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси» : системно-концептуальний підхід [Електронний ресурс]* / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37-42. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2010_1_8 (дата звернення: 18.03.2024). – Назва з екрану.

4. Пашко Л. А. *Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія* / Л. А. Пашко. – К.: Вид-во НАДУ. – 2005. – 236 с.

5. Білорус Т. В. *Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс]* / Т. В. Білорус // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка. – 2009. –

Вип. 107–108. – С. 85–87. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2009_107-108_25 (дата звернення: 18.03.2024). – Назва з екрану.

6. Nicolescu O. Methods and techniques specific to human resource management [Електронний ресурс] / O. Nicolescu // Revista de management comparat international / Review of international comparative management. – 2009. – 10. P. 5-18. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/6331001.pdf> (дата звернення: 18.03.2024). – Назва з екрану.

7. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом : монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. – К. : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». – 2017. – 528 с.