

**Снежана Школьна, Александра Полуэктова**  
(Украина)

Научный руководитель Ю.Н. Сагачко, к.э.н., доцент  
Государственный биотехнологический университет

## **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Экономические преобразования существенно изменили статус организации и, соответственно, рынок диктует организациям новые отношения с государственными органами, с партнерами по бизнесу и непосредственно с работниками. Устанавливаются новые взаимоотношения между руководителем и подчиненными, а также между работниками внутри коллективов. Из-за этого возрастает роль управления человеческими ресурсами, где человеческий фактор становится главным фактором производства.

Термин управление человеческими ресурсами – это современное веяние для обозначения того, что в литературе и практике управления прошлых лет традиционно называлось администрированием или управлением кадрами. Однако, как свидетельствует выражение М. Финней, «Там, где вчерашние "администраторы по кадрам" занимались главным образом тем, что предотвращали конфликты между работниками и менеджерами, сегодняшние менеджеры по управлению человеческими ресурсами объединяют работодателей и работников с целью плодотворного сотрудничества и достижения необходимого в мировом масштабе уровня конкурентоспособности всего бизнеса», некоторые авторы считают управление человеческими ресурсами отличным от традиционного управления кадрами. Они говорят, что управление кадрами является более узким понятием, ориентированным на бюрократический (канцелярский) подход.

В управлении организацией далеко не последнее место, а с точки зрения стратегического развития даже одно из главных мест занимает персонал. Персонал является наиболее сложным объектом управления, поскольку люди обладают интеллектом.

Человек не только важнейший элемент деятельности предприятия, но и является главным стратегическим ресурсом компании в конкурентной борьбе. Несмотря на новейшие технологии, самые

благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокоэффективной работы добиться невозможно. Поэтому управление персоналом претерпело радикальные изменения. Формируется новый взгляд на рабочую силу как один из решающих ресурсов экономики, как на «человеческий капитал».

Следовательно, управление человеческими ресурсами является стратегически важной составляющей в управлении организацией. Основная сложность заключается в том, что люди отличаются от других ресурсов и поэтому нуждаются в других подходах и методах управления. Особенность человеческих ресурсов выражается в том, что люди наделены интеллектом, и это означает, что реакция на управление является более продуманной с эмоциональной составляющей, а не механической, а это означает, что процесс взаимоотношений двусторонний. Также, они постоянно совершенствуются и развиваются, что позволяет их приспособляемости к внешним изменениям. И особенно важным является то, что люди приходят в компанию осознанно, с определенными целями и мотивами.

Совершенствование и развитие персонала происходит путем обучения. Поэтому на отечественных предприятиях актуален вопрос построения системы образования и управления профессиональным развитием персонала предприятия. При благоприятных обстоятельствах обучения персонала дает важную двойную функцию: наилучшего использования работника и их мотивацию. Естественно образование должно носить непрерывных характер так как происходит постоянное внедрение новой техники и технологии производства современных товаров, развитие коммуникационных возможностей. Этому способствует и непрерывное и быстрое изменение в информации.

Различают три вида обучения: подготовку кадров, повышение квалификации кадров и переподготовка кадров. Большое значение при этом в управлении профессиональным развитием прежде всего является определение потребностей организации в этой области. Речь идет о несоответствии между профессиональными знаниями и умениями, которыми должен владеть персонал организации для реализации ее целей и теми знаниями, и умениями, которыми он владеет в действительности. Поэтому оценка эффективности программ обучения является центральным моментом в управления профессиональным обучением современной организации.