

А.Д.МАТРОСОВ, к.е.н., проф. НТУ «ХПИ», Харьков

В.А.МАТРОСОВА, к.е.н., доц. НТУ «ХПИ», Харьков

ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНОЕ ДОСТИЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье исследованы вопросы сущности управления человеческими ресурсами, их роль в современном обществе, основные направления формирования кадрового потенциала организации, обеспечивающего стабильность и устойчивость в конкурентной борьбе на рынке.

In article questions of human resources management essence, their role in a modern society, the basic directions of potential personnel formation of the organization providing stability and steadiness in market competition are investigated

Ключевые слова: персонал, ресурс, саморазвитие, стратегия, жизненный цикл работников.

Продвижение к цивилизованному рынку имеет целью экономическую стабильность, появление современного законодательства, нормальной конкурентной борьбы, доступность предметов потребления. По опыту стран с развитым рынком, основным фактором конкурентоспособности фирмы, ее выживаемости и процветания становится качество персонала и его отношение к труду.

На современном этапе развитие техники и технологии находится на высочайшем уровне. Однако, выиграть в конкурентной борьбе только за счет технического потенциала практически невозможно.

Необходимо использование более мощного и эффективного ресурса, которым на наш взгляд является человек со своим творческим и физическим потенциалом. Причем этот потенциал способен не только воспроизводить свою рабочую силу, но и саморазвиваться.

Вложение в человеческие ресурсы эффективнее других видов размещения капиталов. По оценкам американских ученых, доллар, вложенный в программы помощи и развития работников, дает отдачу 5,38 доллара.

Научно-технический прогресс дал в руки человека или группы людей мощные экономические, информационные, политические, военные и др. ресурсы, которые могут оказаться в руках людей с девиантным поведением, маньяков, террористов.

Например, неправильные действия руководителей привели к глобальной чернобыльской катастрофе, непрофессиональные действия руководства банка

«Украина» привели к его краху. Общество пока не владеет средствами эффективной защиты от таких действий, поскольку не найдены рамки между свободой личности, бизнеса, частной собственности и необходимостью защиты от непорядочных владельцев разрушительных ресурсов. Все организации сегодня вынуждены по-своему решать проблемы подбора работников с устойчивой психикой. Одновременно в Украине сейчас отсутствует благоприятная макроэкономическая и политическая обстановка, правовая база, нет работающего производства. Реальной конкуренции.

Вместе с тем, нигде в мире изменения не происходят так быстро. Естественный путь, которым следует идти предпринимателям, постепенно, в пределах своих возможностей продвигаться к цивилизованному рынку, гуманно относиться к персоналу и полноценно использовать его потенциал. Такая тактика позволит формировать примеры социально-ориентированной экономики в Украине. Одновременно, анализ основных черт западной модели развития может способствовать определению целей социального развития и их реализации у нас. При этом следует понимать, что нет общих моделей развития, поскольку они реализуются в различных социокультурных, политических и экономических средах.

Вместе с тем можно говорить о четко обозначившихся в мире тенденциях, о движении в определенном направлении, причем, это движение осуществляется при высокой степени консолидации усилий государства и общества.

На наш взгляд, невзирая на поведение промышленного производства в Украине, эти работы должны оставаться актуальными хотя бы на стадии выявления резервов производства той или иной продукции для рынка.

Основной целью общественных движений в Украине на современном этапе должно стать формирование гражданского общества как действенной силы, создание гуманистической государственной системы и истинной демократии. Объектами управления персоналом являются три их взаимосвязанные категории: личности. Группы и сама организация как организм, единство материального и социального (А. Файоль). Исходя из этого можно сформулировать основные задачи, стоящие перед отечественной наукой управления персоналом, следующим образом.

- Разработка вопросов теории, методологии и практики управления персоналом на основе достижений всех научных школ.

- Формирование высокого нравственного потенциала у отечественного менеджмента.

- Реализация принципов, подходов и методов управления персоналом, направленных на задействие потребностей человека к самореализации, к развитию лучших качеств личности и профессионализма.

- Выявление, эффективное использование и развитие индивидуального и группового потенциала персонала.

- Формирование, развитие и поддержание культуры организации, как одного из важнейших факторов управления поведением персонала.

- Исследования творческих способностей работников и коллективов в целях создания творческой атмосферы в организации.

- Выявление мотивов поведения субъектов организации и обеспечения сочетания их интересов.

- Определение объема необходимых и достаточных знаний в сфере управления персоналом для менеджеров и специалистов.

- Повышение качества подбора персонала на руководящие должности по признакам профессионализма, базирующемся на умении обеспечить эффективное использование и развитие потенциала персонала.

- повышение эффективности функционирования и конкурентоспособности хозяйственной организации за счет полного использования и развития индустриального и группового потенциала персонала.

Список литературы: 1. *Грачев М.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело ЛМТ, 1993. 2. *Деслер Гари.* Управление персоналом. – М.: Изд. «Бином», 1997. 3. *Иванцевич Дж. Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993. 4. *Рюштингер Р.* Культура предпринимательства – М.: Эконом, 1992. 5. *Стивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом. – ПИТЕР, 2001. 6. *Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики/ под науч. Ред. Р. Марра и Г. Шмидта.* – М.: МГУ, 1997.

Подано до редакції 09.06.2009