

Секція: Проектний менеджмент

Ябанджі О.І.
студент

Азарова І. Б.
к.т.н., доцент кафедри менеджменту та управління проектами
Одеська державна академія будівництва та архітектури

ДІЯЛЬНІСТЬ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Анотація. Публікацію присвячено дослідженню співвідношення понять «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» в сучасному менеджменті. Для визначення відмінностей та характерних особливостей кожного з цих видів діяльності, охарактеризовано основні задачі, процеси та результати роботи з людьми в операційному та проектному менеджменті.

Ключові слова: управління персоналом, управління людськими ресурсами, менеджмент організацій, управління проектами, трудові ресурси.

Вступ. Ефективність економіки суспільства, в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Питаннями залучення трудових ресурсів до сфери виробництва у сучасному менеджменті займається, принаймні, два напрямки – управління персоналом та управління людськими ресурсами. Однак, навіть фахівці у сфері HR не завжди можуть пояснити відмінності між цими двома видами діяльності.

Постановка проблеми дослідження. Актуальним завданням є визначення відмінностей та характерних особливостей управління персоналом та управління людськими ресурсами в сучасному операційному та проектному менеджменті.

Виклад основного матеріалу. Професія менеджера по персоналу з'явилась наприкінці минулого століття. Поява фахівців по роботі з персоналом означала справжню революцію в традиційних формах кадрової політики.

Виникнення управлінської функції у менеджменті істотно розширило кордони задач і підвищило значення напрямку менеджменту.

Асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації, привели до формування нового напрямку у кадровому менеджменті – управління людськими ресурсами.

Управління персоналом являє собою професійну діяльність, спрямовану на максимально ефективне функціонування працівників в організації. Вона включає в себе планування потреб в трудових ресурсах, підбір і постановку кадрів, організацію праці, а також заходи щодо стимулювання праці з урахуванням мотивації працівників.

Найважливішим у сфері організаційної та проектної діяльності підприємства є управління персоналом, що може збільшити ефективність та прибутковість будь-якого підприємства. Існують організаційний та функціональний підходи до управління персоналом:

У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється виконання таких найважливіших елементів:

- визначення загальної стратегії;
- планування потреби організації у персоналі з урахуванням діючого кадрового складу;
- залучення, відбір та оцінка персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- система просування по службі (управління кар'єрою) ;
- звільнення персоналу;
- побудова та організація робіт, у тому числі - визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці;
- політика заробітної плати та соціальних послуг;
- управління витратами на персонал.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи організації чи проекту, які несуть відповідальність за роботу з персоналом.

Персонал (штатний склад) є ключовим фактором розвитку, тому що коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності. Ось чому персоналом треба управляти на основі найважливіших аспектів теорії і практики менеджменту.

Поняття «управління персоналом» характеризує повсякденну оперативну роботу з кадрами, а термін «управління людськими ресурсами» акцентує увагу на стратегічних аспектах прийняття кадрових рішень (рис.1, рис. 2).

У сфері управління людськими ресурсами, людина розглядається не як безпосередній об'єкт управління, а як необхідний організації ресурс, раціональне використання якого багато в чому визначає ефективність діяльності організації.

Слід також зазначити, що управління людськими ресурсами є одним з факторів, що забезпечує лідерство в конкурентній боротьбі. За оцінками ряду фахівців, саме управління людськими ресурсами дозволяє підприємствам переходити з числа «хороших», до числа лідерів в певному сегменті ринку.

Основна мета діяльності з управління людськими ресурсами в тому щоб розробляючи та впроваджуючи послідовні та практичні програми з управління, можна було задовольнити ділові потреби організації і проектів, а також індивідуальні та колективні потреби її працівників.

Висновки. Щодо проблем двох розглянутих видів діяльності з'ясовано, що управління персоналом, будучи частиною менеджменту, зіткнулося з проблемами, викликаними як суто управлінськими труднощами, так і загальноекономічними причинами. Ця обставина вимагає перегляду всієї концепції управління персоналом. Головною управлінською проблемою управління персоналом є неможливість прямого перетворення людини в капітал організації в умовах постіндустріальної економіки.



Рис. 1 – Схема діяльності з управління персоналом



Рис. 2 – Схема діяльності з управління людськими ресурсами

Світова економічна криза поставила на передній план необхідність перебудови сучасної системи поділу праці. Тут першочергове значення набуває управління людськими ресурсами. Це можна стверджувати з тієї причини, що людські ресурси - «поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини». Виходячи з цього, управління людськими ресурсами має розвивати людину і як виробника, і як споживача, тим самим створюючи передумови для нового витка в світовій економіці.

Літературні джерела:

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами організації. - СПб.: Питер, 2004. – 347 с.
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л. Лазаренко // Персонал. – 2009. – №1. – С. 53-57.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Кондор. – 2003. – С. 296. Режим доступу: <http://hihostels.com.ua/sites/default/files/hostely/dstu4527.pdf>