

ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

О.В. Дудченко¹

Постановка проблеми. Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. Просування фірми на нові ринки і в нові регіони часто спричиняється цим фактором. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Тому сьогодні організації прагнуть максимально ефективно стимулювати своїх працівників створюючи всі умови для якнайповнішої віддачі співробітників на роботі і інтенсивного розвитку їх потенціалу. Це є однією із сторін взаємодії людини і організації. Працівники організації виступають об'єктом управління, оскільки вони є продуктивною силою, головною складовою частиною будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві складає основу менеджменту персоналу і з цієї точки зору розглядається аналогічно до управління матеріально-речовими елементами виробництва. Разом з тим персонал — це, насамперед, люди, які характеризуються складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють основну роль. Здатність персоналу одночасно виступати об'єктом і суб'єктом управління головна специфічна особливість менеджменту персоналу[2].

Існує два дуже важливі моменти з питань управління і використання людського потенціалу. По-перше, найважливішою умовою здійснення ефективного управління є відданість членів організації цій справі, яка веде організація, зокрема справі здійснення стратегії організацією, що реалізовується. Розвинути відчуття прихильності досить складно. По-друге успіх здійснення управління багато в чому залежить від того, наскільки членам організації властиво прагнення до досягнення на своєму робочому місці найкращих результатів. Уміння добре працювати і прагнення працювати краще є тими характеристиками людей, які завжди повинні знаходитися в центрі уваги керівництва [1].

Аналіз актуальних досліджень. Вивчення теоретичних і практичних аспектів значення людського фактора в управлінні організацією відображаються в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Аронова І., Бейлстрексі Д., Віткіна Л., Грінелла Дж., Лапідуса В., Левченка О., Хімічевої Г., Шпера В., Щепетової С.

Метою дослідження є: визначення ролі людського фактору у діяльності організації та розробка пропозицій щодо раціонального використання людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу. Люди є найважливішим фактором організації на всіх етапах її діяльності: від процесу створення, до процесу її ліквідації, вони є головною складовою будь-якої організації і її життєво важливим елементом.

Існує три основні аспекти людської зміни в організації:

1) Поведінка окремих осіб: здібності кожного члена організації, обдарованість, точка зору, потреби, цінності, очікування, сприяння.

2) Поведінка людей в групах.

3) Поведінка людей виступаючи в ролі лідера.

Серед функцій менеджера слід виділити і таку, як уміння активізувати "людський фактор". Лі Яккока в книзі "Кар'єра менеджера" писав, що всі господарські операції можна в кінцевому підсумку позначити трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то із інших факторів мало що вдасться зробити. Активізація людського фактора в управлінні забезпечується різними шляхами, але

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Корнєєва Т.С., асистент Кіровоградський національний технічний університет

загальними є: турбота про працівника; відміна дріб'язкового контролю; надання більшої волі, прав, повноважень при виборі альтернатив; залучення працівників до творчого процесу управління та довіра до працівників [5].

Сьогодні основним завданням в управлінні людськими ресурсами є найбільш ефективно використання здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства й суспільства. При цьому має бути забезпечене збереження здоров'я кожної людини і встановлені відносини конструктивного співробітництва між членами колективу й різними соціальними групами.

Значення людського фактора в організації варто розглядати в декількох аспектах:

1. Кількісний: прямі й непрямі витрати, що охоплюють заробітну плату, засоби на підготовку й маркетинг персоналу, облаштуваність робочого місця і його постійне вдосконалення тощо.

2. Якісний: пошук людьми постійної роботи, підвищення професійного й культурного рівня найманих працівників, оцінка ними можливостей службового зростання тощо.

3. Стратегічний: турбота керівництва про постійне підвищення кваліфікації працівників, усвідомлення значення людського фактора як елемента конкурентоздатності фірми [3].

Основу концепції управління персоналом організації нині становить особистість працівника, роль якого весь час зростає, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати й спрямовувати відповідно до завдань, які стоять перед організацією.

Зміни в економічній і політичній системах у нашій країні надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять суттєвий рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Менеджмент персоналу в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, урахування фактора особистості в побудові системи управління персоналом організації. Можна виділити три фактори, які впливають на людей в організації:

- ієрархічна структура організації, де основний засіб впливу — це відносини органів влади й підлеглих, тиск на людину зверху за допомогою примусу, контролю за розподілом матеріальних благ;

- культура, тобто вироблені суспільством, організацією, групою людей загальні цінності, соціальні норми, установки поведінки, які регламентують дії особистості, спонукають індивіда поводитися так, а не інакше без видимого примусу;

- ринок — мережа рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції і послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця й покупця.

Ці фактори впливу досить складні і на практиці реалізуються рідко. Той фактор, який має перевагу, і визначає економічну ситуацію в організації [4].

Висновки. Отже, можна сказати, що визначальним фактором, який впливає на [конкурентоспроможність](#), [економічне зростання](#) та ефективність виробництва, є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені виробничі завдання. Для ефективного управління персоналом підприємство потребує цілісної системи роботи з кадрами, що дозволяє управляти ними від моменту прийому на роботу до завершення кар'єри.

Список літератури

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006
2. Бих К.А. Підвищення ефективності управління персоналом / К.А. Бих // Збірник доповідей учасників 5 Всеукраїнської науково-методичної конференції ЗДА. – 2005. – С. 140–144.
3. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент : навч.-посіб. / В.Г. Воронкова. – К. : “Професіонал”, 2004. – 192 с.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посіб. / М.І. Мурашко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2002. – 311 с.
5. Якокка Л. Кар'єра менеджера / Мінськ: Попурі, 2001. - 416 с.