

ЯЦЕНКО

Маріанна Сергіївна  
m.s.yatsenko@mzeid.in

УДК 333.3.4

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС В  
УПРАВЛЕНИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ

БАЙЛЮК

Юлія Олександрівна  
nataliia.bailiuk@opu.ua

HUMAN RESOURCES IN THE  
MANAGEMENT OF THE INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

к.е.н., доцент, Одеський  
національний політехнічний  
університет

студент, Одеський  
національний політехнічний  
університет

*В статье освещается роль и место человеческих ресурсов в управлении международной организации, а также предложена попытка переосмысления проблем и систематизации факторов современного управления людьми.*

*The article discloses the role and place of human resources within the framework of an international organization, as well as an attempt to rethink the problems and systematize people of modern people management.*

**Ключевые слова:** человеческий ресурс, управление международной организацией, управление людьми

**Keywords:** human resource, management of an international organization, human management

**ВСТУПЛЕНИЕ**

Управление людьми – одна из наиболее важных областей управления организаций, с одной стороны. Человек является важнейшим ресурсом любой организации. Он создает новые продукты, аккумулирует и использует финансовые ресурсы, контролирует качество. Человек способен к постоянному совершенствованию и развитию. Его возможность и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены. С другой стороны, современной экономике присущи такие тенденции, как глобальные изменения рынка, существенный рост значимости информации, появление новых управленческих технологий и осознание важности человеческого ресурса. Конкуренция происходит не за счет производственных, финансовых ресурсов, а за счет компетенций – человеческого ресурса.

**ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ**

Управление человеческими ресурсами как система социально-трудовых отношений в современных экономических условиях требует существования определенных условий и предпосылок, особенно в области управления международной организации, как мощного инструмента в достижении единого понимания взаимной ответственности всеми сотрудниками, на всех уровнях организации. С переходом к новой системе хозяйствования изменилась структура общественных ценностей, и основные положения прежней организации управления стали противоречить сложившимся условиям, вызвали новые проблемы выбора критериев стимулирования и мотивации, а, следовательно, потребовали внесения соответствующих корректировок. Именно поэтому нужно обогатить теорию менеджмента человеческих ресурсов таким типом управления, в основу которого положены ценности профессионализма, инновации, ответственности, сотрудничества, взаимопомощи, выступающие в свою очередь в качестве целей долгосрочного организационного развития. Отсутствие организационно-методических разработок по системному управлению

в международной организации человеческими ресурсами сдерживает повышение эффективности деятельности организаций в сфере управления. Таким образом, обозначенная научная проблема нуждается в основательном специальном исследовании.

Эффективное управление персоналом, правильные и своевременные нововведения способствуют достижению целей компании. Таким образом, аналитическое изучение человеческого ресурса в международной организации не теряет свою *актуальность* и в наше турбулентное время.

**ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ** понять, каким образом компании внедряют инновации в области управления персоналом и что является причиной неудач; узнать, какие новые подходы к управлению персоналом используют Ваши коллеги или конкуренты в сегодняшних условиях; ознакомиться с основными актуальными тенденциями инновационного развития в сфере человеческих ресурсов.

**Анализ последних исследований и публикаций**

При исследовании системы управления человеческими ресурсами организации в научной литературе прослеживаются три сферы предметных (проблемных) направлений, соответствующих логике социологического познания:

- а) проблемы становления и развития концептуальных моделей управления человеческими ресурсами организации;
- б) проблемы инновационного развития организаций;
- в) проблемы анализа факторов управления кадровыми процессами в организации и оценки эффективности реализации кадровых решений.

Научный HR-менеджмент формировался под влиянием теории Д. Мак-Грегора [6], основной идеей которой является акцентирование внимание на формирование менеджеров, которые бы могли предусматривать и формировать человеческое поведение, эффективно использовать талант, способности людей и создавать организационный климат, который способ-

ствовал бы профессиональному росту человека. Д. Мак-Грегор считал, что формирование менеджера по персоналу требует знаний многих наук, он должен уметь прогнозировать развитие организации и экономики и на этой основе определять потребность определенного количества и качества работников. HR-менеджмент формировался на основе теоретической и эмпирической проверки гипотез, теорий и концепций. Работы Д. Мак-Грегора и других теоретиков управления развивали концепции Е. Мейо [1] и А. Розензбергера [7] и тем самым сильно повлияли как на практику управления, так и на подготовку специалистов по вопросам человеческих ресурсов. В 60-70-е гг. XX в. американские школы бизнеса расширили программы подготовки менеджеров за счет включения дисциплин, связанных с человеческими ресурсами – индустриальной психологии, организационное поведение и управление персоналом. В результате чего в экономику пришли руководители, осознавшие необходимость и важность управления человеческими ресурсами и понимание специфики этого процесса в сравнении с управлением финансами или закупками. Авторы теории стрессового баланса Г. Блейк и Дж. Мутон [7] особое внимание уделяют балансу между производственными и социальными потребностями. В книге Петерса и Уотермана «В поисках совершенствования» определяется, чем «эффективное» предприятие отличается от нормальных и средних. Авторы выделили значение культуры производства (норм и ценностей) как важного фактора успеха, в первую очередь, изучение мнения работников предприятия. На этой основе авторы пришли к выводу, что человеческий фактор, его использование, является стратегическим и жизненно важным для развития предприятия.

Также подымается вопрос о дефиците качественного персонала [3]. Дефицит талантов стопорит инновационную деятельность и не позволяет компании адаптироваться к внешним условиям.

Специалисты международного объединения De-Loitte University Press, работающие в сфере управления персоналом, опубликовали отчет Human Capital Global Trends 2016 [4], результатом которого стало исследование мировых тенденций в области управления человеческими ресурсами, а также были выделены десять тенденций в области управления человеческими ресурсами [4]:

1. Изменения в структуре организации: иерархию заменила командная работа.
2. Появление большого количества лидеров.
3. Влияние культуры на бизнес.
4. Необходимость вовлекать сотрудников в процесс работы.
5. Перераспределение ответственности в сфере обучения сотрудников.
6. Внедрение дизайн-мышления.
7. Улучшение организационных навыков HR-специалистов.
8. Использование HR-аналитики.
9. Использование цифровых технологий в сфере HR.
10. Развитие гибкости.

Исследования свидетельствуют, что запрос на высококвалифицированных HR-менеджеров выходит

на новый уровень и требует специалистов более высокой квалификации [5]. Ограничениями становятся знание иностранных языков и наличие интернета, различия в понимании форматов и трендов сотрудничества.

Как видим, **управление человеческими ресурсами** рассматривается с разных точек зрения, а именно как система разработки и реализации взаимосвязанных, основательно продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации; как направление управленческой деятельности, в которой человеческий ресурс рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, источник ее эффективности и роста, главное условие достижения стратегических целей.

### ВЫВОДЫ

В современных условиях одну из важных основ долгосрочных преимуществ компании представляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль, знания, навыки и умения, высокая квалификация и стремление к реализации поставленных целей, система ценностных ориентаций. Сегодня интересы организационного управления сосредоточены на рациональном использовании персонала. Несмотря на то, что проблематика управления человеческими ресурсами организации в настоящее время становится одной из наиболее обсуждаемых тем, факторы и критерии эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития организации остаются одним из слабо разработанных направлений.

### Список использованных источников

1. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін.; за ред. В.Г. Воронкової; Запоріж. держ. інж. акад. – К.: Професіонал, 2006. – 567 с.
2. Економіка підприємства: магістерський курс: підручник. Ч. 1 / М.В. Загірняк [та ін.]; ред. М.В. Загірняк, П.Г. Перерва, О.І. Маслак. – Кременчук: ТОВ "Кременчуцька міська друкарня", 2015. – 736 с.
3. Разумова Е. Инновации в HR. Аналитическая статья по результатам исследования. Режим доступа: <http://hr-media.ru/innovatsii-v-hr-analiticheskaya-statya-po-rezultatam-issledovaniya/>
4. 10 современных трендов в области управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://robo-hunter.com/news/10-sovremennih-trendov-v-oblasti-upravleniya-personalom>
5. Семь главных HR-трендов 2017 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru/article/505218>
6. Шелдрейк Д. Дуглас МакГрегор и человеческая сторона предприятия: учеб. для вузов. / Д. Шелдрейк. – М.: изд. Аспект Пресс, 2005. – 254 с.
7. Щекин Г.В. Как работают с людьми за рубежом: Метод. рекомендации. / Г.В. Щекин. – К.: ВЗУУП, 1992. – 148 с.