

Д. С. Минина

Научный руководитель

А. И. Богуш

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях важное значение имеет эффективное управление, направленное на достижение устойчивого функционирования и развития хозяйствующего субъекта. Это вызвано ускорением изменений в окружающей среде и усилением конкурентной борьбы, динамизмом изменений запросов потребителей, неожиданным появлением новых возможностей для бизнеса, а также непредсказуемостью некоторых факторов внешней среды (экономических, социальных и др.) в рыночной экономике.

В настоящее время принято утверждать, что новая экономика – это вовсе не технологическая, а человеческая революция, так как технологии лишь дают людям возможность быстрее и интеллектуальнее взаимодействовать друг с другом. Но только человек с его творческой энергией способен создавать и обеспечивать условия для становления инновационной экономики.

В этих условиях развитие организации не может осуществляться без развития самих сотрудников и управления знаниями. Руководство организации должно постоянно работать над повышением потенциала человеческих ресурсов, наращиванием их знаний, умений, повышением квалификации. Среди наиболее эффективных методов обучения и развития персонала организаций следует применять модульное, дистанционное обучение, наставничество, обучение действием, обучение в рабочих группах, метафорические игры, обучение по методам «Shadowing», «Secondment», «buddying», а также неформальные методы (коучинг, сторителлинг, play-back театр, баддинг, кинотренинги, виртуальные тренажеры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах, социальные сети, аудиокнига (гид), тематические блоги и др).

Управление знаниями предполагает также не только обучение сотрудников и их оценку, но и механизм внутриорганизационных коммуникаций, обеспечивающий конкурентные преимущества компании.

Во многих работах отечественных и зарубежных авторов отмечаются два полюса роли человека в общественном производстве:

- человек как ресурс производственной системы – важный элемент процесса производства и управления;
- человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями – главный субъект управления.

Как показывает исследование, в управлении человеческими ресурсами во многих организациях сохраняются следующие негативные моменты:

- недостаточное инвестирование в человеческий капитал;
- проблема своевременного поиска необходимой информации;
- недостаточное осознание значения человеческих ресурсов;
- восприятие персонала как издержек;
- нежелание руководства понимать и определять мотивы трудового поведения работников.

Обучение и развитие работника бесполезны, если у компании отсутствует четкое стратегическое видение роли и целей этого развития.

Хорошая организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их потенциала. Поэтому важное значение приобретает также проблема мотивации сотрудников.

В заключение следует отметить, что каждая организация, как и каждый человек, представляет собой не просто нечто особенное, но даже в некотором роде уникальное. Главное – найти тот ключевой момент, исходную точку, которая будет задавать направления развития и совершенствования организации, а, значит, будет гарантией ее успешного функционирования. С учетом вышеизложенного, поиск новых подходов к управлению человеческими ресурсами – необходимое условие успешного функционирования и развития любой организации.