

4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. Москва : Проспект, 2010. 688 с.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*Іванова О. В., здобувач вищої освіти четвертого року навчання,
olya.iv02@gmail.com*

*Науковий керівник: Кудрявцева О. В., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Процес управління людськими ресурсами спрямований на оптимальне їх використання, підвищення результативності праці, а також задоволення потреби працівників організації в самовираженні, професійному розвитку.

На результативність управління людськими ресурсами та праці впливають фактори макро- і мікрорівня, вони є рушійною силою процесу і визначають його характер. Фактори, що впливають на результативність управління людськими ресурсами організації, можуть як сприяти підвищенню результативності праці, так і її зниження.

Фактори макрорівня впливають на діяльність суб'єктів соціально-трудої сфери в державному масштабі. Проведена соціальна і економічна політика держави обумовлює тенденції в трудовій сфері.

До факторів макрорівня належать:

- нормативне регулювання державою трудової сфери;
- соціальна політика держави;
- доходи і рівень життя населення.

Розглянемо більш докладно вплив даної групи факторів на підвищення результативності управління людськими ресурсами.

Нормативне регулювання державою трудової сфери здійснюється за допомогою законодавства на державному, регіональному та місцевому рівнях.

Регулювання трудових відносин здійснюється на основі Трудового кодексу України. Завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов з організації праці; підготовки та додаткового професійної освіти працівників безпосередньо у даного роботодавця; участі працівників в організації умов праці; соціального партнерства. У даному аспекті закладено правову основу

вирішення соціально-економічних завдань, що стоять перед роботодавцями. Регулювання трудових відносин здійснюється за принципами: свобода праці; захист від безробіття; забезпечення права працівника на безпечні умови праці відповідно до вимог гігієни, права на відпочинок; забезпечення права кожного працівника на своєчасну, в повному розмірі і не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне існування людини, її самої та її сім'ї; забезпечення права працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах.

Соціальна політика держави спрямована на досягнення повної зайнятості, розвиток освіти, охорони здоров'я, пенсійної системи.

За своїм завданням соціальна політика держави взаємопов'язана з соціально-трудою сферою.

З ростом рівня освіти підвищуються вимоги працівників до організації праці, ступеня творчості і самостійності при вирішенні виробничих завдань, оплаті праці. Роботодавець повинен вживати заходів щодо формування справедливої оплати праці, забезпечення комфортних умов праці, розвитку людських ресурсів до необхідної кваліфікації. Підвищення рівня освіти і кваліфікації людських ресурсів, в свою чергу, визначає можливість досягнення організацією стратегічних цілей.

Без підвищення рівня оплати праці неможливо активізувати її стимулюючу функцію як фактора підвищення результативності праці.

Підвищення частки оплати праці у ВВП слід розглядати в якості одного з головних напрямків демократизації соціально-трудових відносин і здорової соціально-економічної політики держави в цілому.

Рівень оплати праці безпосередньо впливає на процес відтворення робочої сили. На думку експертів, частка заробітної плати у ВВП повинна становити 45-55 % [1].

Фактори макrorівня, формуючись у зовнішньому середовищі, безпосередньо впливають на внутрішнє середовище організації. Організаційні заходи по адаптації до зовнішніх умов спрямовані на безперервний розвиток людських ресурсів. Від чинників мікрорівня, що впливають на результативність системи управління людськими ресурсами, залежать кадрова політика організації, корпоративна культура, ставлення керівництва до розвитку соціально-трудових відносин.

До факторів мікрорівня, що впливають на результативність управління людськими ресурсами, відносимо:

– Особистісно-мотиваційні характеристики працівників. Для виявлення впливу особистісно-мотиваційних характеристик працівників на результативність управління людськими ресурсами необхідно проаналізувати якісні та кількісні характеристики людських ресурсів.

– Техніко-технологічні фактори (застосування сучасних прогресивних технологій, матеріально-технічне забезпечення виробництва). Техніко-технологічні фактори припускають застосування сучасних прогресивних ІТ-технологій, матеріально-технічне забезпечення трудової діяльності. При позитивному впливі цих факторів результативність праці підвищується за рахунок зниження інтенсивності праці .;

– Організаційно-управлінські фактори (участь працівників в управлінні, організація праці, умови та охорона праці, взаємини працівника і керівника). Організаційно-управлінські фактори, які передбачають участь працівників в управлінні організацією, формування позитивного психологічного клімату в колективі. При позитивному впливі даного чинника в організації спостерігається демократизація трудового життя, відчуття безпеки у працівників.

Об'єктивними показниками, обумовленими впливом організаційно-управлінських факторів, є плинність кадрів і аналіз причин звільнення. Організаційно-управлінські фактори за допомогою формування сприятливого психологічного клімату, згуртованості колективу позитивно впливають на результативність праці.

– Соціально-економічні фактори (регулювання праці внутрішніми нормативними документами, справедливу винагороду за працю, соціальні гарантії, професійний розвиток). Вплив соціально-економічних факторів, здійснюється шляхом регламентування праці, забезпечення справедливої винагороди за працю, соціальних гарантій, професійного розвитку.

При оцінці ефективності управління людськими ресурсами слід враховувати об'єктивну і суб'єктивну складові кожного фактора.

Об'єктивна складова ґрунтується на економічних законах розвитку економічного життя суспільства.

Суб'єктивна складова заснована на оцінці соціально-трудовак відносин і залежить від ступеня позитивного сприйняття управлінських рішень кожним членом трудового колективу.

Слід зазначити, що виявлені фактори роблять різноспрямований вплив на результативність управління людськими ресурсами. В останні роки спостерігається підвищення номінальної заробітної плати у всіх сферах господарювання, зростає частка заробітної плати у ВВП. Однак залишається значною різниця в оплаті праці працівників різних галузей, що викликає почуття соціальної несправедливості, оплата праці перестає виконувати стимулюючу функцію.

Негативний вплив на ставлення до трудової діяльності надає низький рівень організації: високий відсоток зносу основних фондів, яке використовується обладнання та технології не відповідають сучасним вимогам. Тенденції в сфері праці носять негативний характер. Для зміни ситуації необхідно досліджувати соціально-трудова процеси, що протікають в організації, і розробити заходи щодо підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Література.

1. Вальчук Т.Л. Типології персонала : монографія. Київ : Дельта, 2005. 575 с.

ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЙ

Яцина П. А., здобувач вищої освіти 4 року навчання;

Мазур В. Г., здобувач вищої освіти 5 року навчання,

li.feya@gmail.com

Науковий керівник: Водолажська Т. О., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Процес формування стратегій на підприємстві у наш час є складним і потребує чіткого розмежування його елементів. Це обумовлюється необхідністю аналізу кожного елементу процесу для виявлення переваг та недоліків з метою їх подальшого усунення. Проаналізувавши кожен елемент господарство може виявити «сильні» та «слабкі» сторони у своїй діяльності і в майбутньому не допускати таких помилок.

Розробка стратегії полягає у визначенні курсу дій, необхідних ресурсів, часу реалізації, показників оцінки стану, вироблення планів і комплексу заходів по реалізації курсу дій.

В науковій літературі [1-5] вчені пропонують різні варіанти послідовностей вироблення стратегій підприємств, які є відмінними як за кількістю етапів, так і за їх змістом.