

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
НААНУ ННЦ ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ
ІНСТИТУТ ПРОДОВОЛЬЧИХ РЕСУРСІВ НААНУ

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ
ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Матеріали X (Ювілейної) Міжнародної
науково-практичної конференції, присвяченої 130-річчю НУХТ

23-24 травня 2014 р.

Тези доповідей

Київ НУХТ 2014

КЛЮЧОВА РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Д.Г. Грищенко

Національний університет харчових технологій

Бачення ролі людських ресурсів у сучасних умовах ведення бізнесу зазнає змін. Директор з персоналу TNT Express в Росії, Оксана Морозова, зазначає: сьогодні різниця в матеріальних ресурсах між компаніями вже не є настільки важливим фактором, як декілька десятків років тому. Можливості кредитування, отримання грантів гіпотетично можуть зрівняти початкові можливості гравців ринку. На перше місце виступають люди, котрі управляють цими можливостями. Емпіричний принцип Парето – 20:80, коли 20% зусиль дають 80% результату, у середовищі HR часто формулюється наступним чином: результат підприємства на 20% залежить від прийнятих комерційних рішень і на 80% від того, ким і як дані рішення реалізуються [1].

Сьогодні все більш очевидним стає той факт, що найважливішим ресурсом підприємства є його працівники. Саме вони забезпечують якісну роботу підприємства, модернізують процеси, налагоджують контакти з клієнтами, генерують ідеї та приносять прибуток. Чим більшою є мотивація та задоволеність роботою персоналу, тим більша від нього віддача і, відповідно, прибуток самого підприємства.

Директор з управління персоналом DHL Express в країнах СНД та Південно-Східної Європи, Олена Петрова, вважає, що задачі управління людськими ресурсами передбачають максимально ефективне використання

людського потенціалу. На її переконання, неможливо правильно організувати процеси у будь-якій бізнес-функції без участі HR. Саме тому управління персоналом виступає областю досить універсальною та критично важливою для всіх сфер бізнесу [1].

Принципові відмінності вихідних положень ведення кадрової політики за класичного та нового прогресивного підходів подано у табл. 1 [2, с. 5].

Таблиця 1

Вихідні положення різних підходів до управління персоналом

Класичний підхід до управління:	Підхід кадрового менеджменту:
- людина як фактор виробництва;	- людина як фактор реалізації політики підприємства;
- людина як стаття витрат;	- людина як джерело доходів;
- кадрова політика як щось другорядне	- кадровий менеджмент як щоденна необхідність;
- кадрова політика – справа адміністративних служб;	- проблема кадрів як частина загальної взаємодії лінійного менеджменту та адміністративних служб;
- відсутність системи кадрового менеджменту;	- науково обґрунтований менеджмент;
- мінімальні витрати на навчання;	- витрати на навчання визначаються критерієм «вартість – вигода»;
- жорстка регламентація виконавців;	- різний ступінь свободи в організації праці;
- мотивація за рахунок матеріального стимулювання та загроза покарання;	- поєднання економічних та морально-психологічних стимулів;
- короткостроковий горизонт планування;	- життєвий цикл людських ресурсів;
- переважно облікові та технічні функції кадрових служб;	- переважно аналітичні та організаторські функції кадрових служб.

Аналізуючи табл. 1, бачимо, що за підходу кадрового менеджменту управління персоналом трансформується із «реагуючої» кадрової політики у «активну», стратегічну, яка інтегрується в загальну політику підприємства. Подальший розвиток кадрового менеджменту ми вбачаємо саме в розрізі кадрового маркетингу. Сьогодні відкриваються можливості застосування теорії маркетингу в управлінні людськими ресурсами підприємства. На нашу думку надзвичайно перспективним для підприємств є розвиток маркетингу кадрової сфери, що виявляється у наступних напрямках:

1) дослідження ринку: усі зміни, що відбуваються у державі неодмінно в більшій чи меншій мірі впливають на підприємство, вони можуть відкривати нові можливості для бізнесу, або ж бути джерелом загрози для нього, тож лише на основі інформації достовірної та повної можна формувати правильні

висновки та приймати далекоглядні рішення;

2) залучення та утримання кадрів: для успіху компанії надзвичайно важливим є не лише компетентний, а і відносно стабільний склад працівників, адже кожний пошук нового працівника тягне за собою як фінансові так і часові втрати підприємства;

3) розвиток персоналу: надзвичайно динамічний розвиток світу вимагає від підприємств адекватних змін, які можуть бути здійснені лише компетентними та прогресивними кадрами;

4) формування та підтримання позитивного іміджу підприємства як надійного роботодавця: кращі ідуть до кращих – це очевидно, згідно теорії ресурсозалежності, запропонованою Дж. Барні в 1991 р., володіння рідкісними, цінними і незамінними ресурсами, які важко імітувати, створює конкурентну перевагу для компанії [3], тож, створюючи хороший бренд, роботодавець отримує конкурентну перевагу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. HRD – роль непреклонно возрастает [Электронный ресурс] / Т. Андреева, А. Ломаева, О. Морозова, Е. Петрова // Управление персоналом. – 2013. – №13. – Режим доступа до журн. : <http://www.top-personal.ru/issue.html?3386>.

2. Щёкин, Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник / Г.В. Щёкин. – 5-изд., стереотип. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.

3. Немеш, М. Про імідж роботодавця [Електронний ресурс] / М. Немеш. – 2009. – Режим доступу: <http://www.employerbranding.com.ua/theory/1>.