

Онiщенко Ельза (Запоiжжя, Україна) - УПРАВЛIННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПiДПРИЄМСТВI В УМОВАХ IНФОРМАЦIЙНОГО СУСПIЛЬСТВА: МЕТОДОЛОГIЧНI ЗАСАДИ

В сучасних умовах управління людськими ресурсами визнається однією з найважливіших сфер життя організації, яка здатна багатократно підвищити її ефективність, а саме поняття управління людськими ресурсами розглядається в широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного. Практика роботи закордонних та вітчизняних підприємств свідчить про стратегічний поворот управлінських підходів в сторону посилення уваги до людської складової діяльності організації. Управління людськими ресурсами можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці [1].

Управління людськими ресурсами набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Ідея «виробничої демократії» передбачає створення безконфліктної ситуації в колективі, що ґрунтується на узгодженні дій, спрямованих на задоволення взаємних інтересів, створення «посередницьких інстанцій» для взаємних контактів з метою попередження конфліктів, постійне представництво робочих груп в адміністративному апараті підприємств; участь робітників у структурі фабричного (заводського) менеджменту, дотримання гласності при прийнятті рішень, зв'язаних з інтересами робочих груп. Розвиток менеджменту людських ресурсів проходить паралельно з розвитком цивілізації. Рух за демократизацію в Європі привів до визнання людських ресурсів як вищої цінності організації. Базові теорії менеджменту рекомендують посилити роль людського фактора через систему масових форм залучення працівників до участі в управлінні та мотивації праці. Так, в основі теорії Ф. Герцберга є теза про те, що праця приносить людям задоволення, сприяє зміцненню психологічного здоров'я.

Відповідно до цієї теорії наявність таких факторів, як трудові подвиги, визнання заслуг, власне процес праці, міра відповідальності, кваліфікації і професії посилює позитивні мотиви поведінки людини в процесі роботи, оскільки підвищується задоволення роботою [2].

Отже, менеджмент - це управління будь-яким соціальним об'єктом, володіння мистецтвом керувати, високий професіоналізм. У міжнародній практиці менеджмент - синонім управління соціально-економічними процесами в умовах організації. Менеджмент людських ресурсів - це розробка й удосконалення методів мобілізації працівників зусиллями менеджерів, ефективне використання людського фактора, розробка кадрової політики. Методи, що сприяють аналізу менеджменту людських ресурсів на підприємстві в умовах інформаційного суспільства: 1) синергетичний метод дозволяє проаналізувати управління людськими ресурсами як нелінійну систему, яка розвивається в нелінійному просторі; 2) метод системного та структурного аналізу дозволяє розглянути управління людськими ресурсами як складну соціальну систему, яка має декілька підсистем, що постійно взаємодіють з навколишнім середовищем; 3) поєднання синергетичного та системного методів дозволяє пояснити особливості розвитку управління людськими ресурсами в нормальному та кризовому станах; 4) структурно-функціональний та інституціональний методи дозволяють розкрити зміст політичних та економічних зрушень в суспільстві; 5) антропологічний та соціоаксіологічний методи дозволяють проаналізувати соціо-антропологічні, соціо-економічні та соціокультурні виміри управління людськими ресурсами в умовах інформаційного суспільства [3].

Методологічними основами дослідження цивілізаційних механізмів розвитку управління людськими ресурсами як фактора досягнення європейських стандартів життя є морфогенетичний підхід до аналізу управління. Базовими для аналізу управління людськими ресурсами є наступні методи: порівняльно-історичний, що дозволяє проаналізувати різні форми буття і динаміку становлення управління в темпоральних координатах певної історичної епохи; феноменологічний, що дозволяє досягнути сутності феномена управління людськими ресурсами як складного суперечливого феномена; системно-структурний, що направлений на виявлення механізмів цивілізованого розвитку управління людськими ресурсами як динамічної системи, що сприяє саморозвитку як людини, так і суспільства; діалектичний, що дає можливість розглянути розвиток управління людськими ресурсами у взаємодії з оточуючим світом та особистістю; загальнонаукові методи – аналогії, аналізу і синтезу, сходження від абстрактного до конкретного, що сприяли філософському осмисленню управління людськими ресурсами як цілісного феномена [4].

Управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного суспільства полягає в екстраполяції поняття «соціоантропологічний дискурс чи підхід» у механізм управлінського

процесу, в центрі якого людина «як міра всіх речей»; соціантропологічний підхід направлений на відтворення людини у всій її багатоманітності, самореалізації, і самодіяльності, направлений на виявлення людського виміру управління, що наповнює всі процеси антропологічним змістом і гуманізує основи життєдіяльності індивіда як «родової істоти». Управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного суспільства розглядається в контексті «синергетично-рефлексивної моделі самоуправлінського суспільства» та втілення антропологічних засад у механізм соціально-орієнтованого механізму, його соціальної системи, підсистем та інституцій. Механізм цивілізаційного розвитку управління людськими ресурсами пов'язаний з цілеспрямованим регулюванням соціальної сфери суспільства, в контексті якого ефективною і виправданою з точки зору суспільних інтересів є перевага фактора організації над самоорганізацією, що розглядається як механізм процесу оволодіння умовами стабільного існування, що приводить у відповідність продуктивні сили і економічні відносини, являючи собою сукупність конкретних форм господарювання, організаційно-інституціональних систем, методів та важелів регулювання економічними та соціальними процесами на підприємстві [5].

Існує можливість удосконалення управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного за рахунок експлікації принципів, підходів, методів нелінійності як методологічних прийомів синергетики (порядок-хаос), які є супровідними розвитку в умовах соціальної нестабільності. Теоретична рефлексія синергетичної парадигми виокремлює питання класифікації механізмів управління людськими ресурсами: 1) механізмів саморегуляції; 2) механізмів саморозвитку; 3) механізмів самовідтворення систем, що мають велике значення для становлення і розвитку сучасного українського суспільства. В контексті синергетичної парадигми цивілізаційні механізми поділяються на самоорганізаційні і біфуркаційні [6].

Самоорганізаційні механізми включають механізми організаційні, соціального розвитку, саморегуляції та самовідтворення, які слід розуміти як механізми, які функціонують через параметри організації/самоорганізації соціальних систем. Ентропійні механізми соціальної самоорганізації можна визначити як такі, що функціонують через параметри ентропії/негентропії в управлінні людськими ресурсами. Саморозгортання функцій торкається як онтогенезу особистості, так і філогенезу соціальних систем, які утворюють люди в ході культурно-історичної практики. Метод саморозгортання функцій визначається як простір, в якому відбувається процес його розгортання, і в той же час формування нової субстанції соціально-антропологічного спрямування, що формується цивілізованими механізмами становлення соціального буття нової якості [7].

Нами виділено тенденції, які здійснюють безпосередній вплив на розвиток управління людськими ресурсами, в контексті чого запропоновано

цілий комплекс напрямів оптимізації цивілізованих механізмів оптимізації управління людськими ресурсами – правових, антропологічної експертизи політичних рішень, забезпечення антикризового соціального розвитку, розвитку нових соціоекономічних і соціокультурних структур як на мікро-, так і на макрорівні, які є спроможними забезпечити стабільний розвиток суспільства; соціально-орієнтованого та антикризового управління, стратегічного та інноваційного управління, що складають собою нову філософію управління в умовах глобалізованого світу [8]. Велику роль відіграє положення про детермінанти оптимізації цивілізованих механізмів управління людськими ресурсами в умовах інформаційного суспільства, що направлені на створення стабільних економічних умов формування правової, соціальної держави; комплексу інституційних, структурних і стабілізаційних заходів держави; дієвих засобів стимулювання програм соціального захисту населення та визначення шляхів реалізації механізмів формування стабільної політичної та економічної систем, підвищення рівня матеріального добробуту нас зелення до рівня європейських стандартів життя, вироблення надійних механізмів подолання ентропійних процесів; ефективне функціонування регіональних інститутів та відповідних механізмів, що дають можливість створити стабільну соціальну державу, державу добробуту, сформувати заможне суспільство та конкурентоспроможну економіку.

Література

1. Воронкова В.Г. Формування постнекласичної парадигми сучасного менеджменту в умовах глобалізації // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2009. Вип.38. С. 13-29.
2. Воронкова В.Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
3. Воронкова В.Г., Фурсін О.О., Сапа Н.В. Соціально-орієнтоване державне управління: монографія. Запоіржжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.
4. Олексенко Р. І. Філософія розвитку інформаційного суспільства в епоху глобалізації / Р. І. Олексенко // Гілея: науковий вісник. 2015. Вип. 98. С. 230-232.
5. Попов С. М. Наукова парадигма суб'єкт-суб'єктного управління в умовах сучасного континууму // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010.- Вип. 43. С.166-175.
6. Пунченко О. П. Економіка та управління в умовах побудови інформаційного суспільства: Матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції, 27-28 квітня 2015 р. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2015. 92 с.
7. Пунченко О. П., Лазаревич А.А. Інформатизація як засіб репрезентації інформаційних ресурсів суспільства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. пр. Запоіржжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 21-30.
8. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.