

*Секция: Менеджмент и практики управления*

**Яценко Марианна Сергеевна**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры  
менеджмента внешнеэкономической и инновационной деятельности  
Одесский национальный политехнический университет  
г. Одесса, Украина*

**Байлюк Юлия Александровна**

*студентка украинско-немецкого учебно-научного института  
кафедры менеджмента внешнеэкономической  
и инновационной деятельности  
Одесского национального политехнического университета  
г. Одесса, Украина*

## **ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в международных организациях в условиях перехода к международным отношениям представляет одну из актуальных задач современного развития экономики. Оптимизация системы формирования, распределения и использования человеческих ресурсов и их потенциала при переходе от плановой централизованной системы управления международной организацией к международной модели экономики является вопросом особой важности.

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.

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. 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 изучить этапы внедрения инноваций в области управления человеческими ресурсами и что является причиной неудач; узнать, какие новые подходы по управлению человеческими ресурсами используют Ваши коллеги или конкуренты в сегодняшних условиях на международном рынке; ознакомиться с основными актуальными тенденциями инновационного развития в сфере человеческих ресурсов.

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 способствовал 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. 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. Кроме этого поднимается вопрос о дефиците качественного персонала [3]. Дефицит талантов стопорит инновационную деятельность и не позволяет компании адаптироваться к внешним условиям.

Специалисты международного объединения Deloitte University Press, работающие в сфере управления персоналом, опубликовали отчёт 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]. 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.

В современных условиях одну из важных основ долгосрочных преимуществ компании представляют человеческие ресурсы. Сегодня интересы организационного управления сосредоточены на рациональном использовании человеческих ресурсов. Несмотря на то, что проблематика

управления человеческими ресурсами международной 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.

### **Литература**

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; Запоріз. 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. Режим доступа: <https://robo-hunter.com/news/10-sovremennih-trendov-v-oblasti-upravleniya-personalom>
5. Семь главных HR-трендов 2017 года. 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.