

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Необхідною умовою ефективної організації соціального управління в трудових колективах є наявність повної, об'єктивної, оперативної інформації про соціально-трудові процеси, їхню спрямованість і динаміку стосовно різних професійно-кваліфікаційних та інших соціальних груп працівників. Соціальна інформація, яка надходить від трудового колективу, має бути доповнена такою, котра за змістом, формою, критеріями вірогідності та об'єктивності могла б служити науково-інформаційною базою для соціального керування.

Мета роботи полягає у визначенні формування та використання людських ресурсів, визначенні методів, інформаційного забезпечення та основних напрямків проведення соціологічних досліджень ринку праці.

На основі структури напрямів організації соціологічних досліджень можна скласти уявлення про змістову сторону соціологічних досліджень у сфері праці.

Маркетингові дослідження ґрунтуються на систематичному збиранні, відображенні та аналізі інформації, пов'язаної з маркетингом, а саме із просуванням на ринку певних товарів і послуг. Ефективність дослідження та надійність результатів залежать від якості використаних статистичних даних, правильності вибору методики обліку, специфіки методів та організації досліджень у трудових колективах.

Термін «соціальна діагностика» характеризується як: 1) діяльність з розпізнавання та аналізу соціальних патологій і проблем; 2) процес такого аналізу з формулюванням обґрунтованого висновку про предмет розгляду; 3) галузь соціальних наук, присвячена методам одержання знання про суспільство. Методи соціальної діагностики ґрунтуються на принципах, як загальних для всіх соціальних наук, так і специфічних.

Важливим чинником у формуванні людських ресурсів є мотивація, що виступає як процес спонукання, стимулювання себе чи інших до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації.

Ефективність мотивації визначається за загальними кінцевими результатами: високою продуктивністю праці, високою ефективністю, високою якістю продукції.

Розглянувши структуру та елементи формування та використання людських ресурсів, можна сказати що велику роль у цьому процесі відіграє наявність інформації про соціально-трудові процеси, соціальна діагностика, мотивація та стимулювання. Мотивація потребує розуміння індивідуумів і лише на ранніх стадіях розвитку ринкової економіки означає лише грошовий фактор. Є чимало стимулів, які можуть спонукати індивідуумів до роботи: гроші, положення в колективі, внутрішній стан, підвищення, професійна гордість, командна робота. Одним із основних талантів керівника є здатність впізнавати мотивацію кожного працівника і домовлятися з людьми на їх мові.