

Т.В. Волкова, асп. (*ХНАМГ, Харків*)

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Сучасній науці управління відомі багато підходів, серед яких корпоративний, економічний, органічний, гуманістичний, процесний, комплексний, інтеграційний, динамічний, відтворювальний, нормативний, кількісний, адміністративний, поведінковий, ситуаційний, системний, мотиваційний, програмно-цільовий та інші.

Згідно корпоративного підходу всі управлінські дії, у тому числі і по відношенню до персоналу, повинні узгоджуватися з загальною корпоративною стратегією.

Економічному підходу притаманні технократичний характер, стала управлінська вертикаль, всебічний контроль, відношення до людини як деталі механізму.

Органічний підхід базувався на відношенні до організації та її трудовим ресурсам як до людського організму, в якому важливим є правильне функціонування кожного «органу» та взаємодія із зовнішньою середою.

Гуманістичний підхід до управління фокусувався на організаційній культурі, до складу якої включені цілі, цінності, традиції, взаємовідносини, ідеологія, правила і норми поведінки та ін.

Виходячи з визначення процесу як сталої послідовності певних дій та операцій з метою отримання заздалегідь визначеного результату, можна охарактеризувати і процесний підхід до управління як сукупність послідовних управлінських функцій, реалізація яких дозволяє досягти бажаного результату.

Застосування комплексного підходу передбачає обов'язкове врахування впливу економіко-технічних, організаційно-соціальних, екологічних, психологічних, політичних та інших факторів та їх взаємозв'язків на прийняття управлінських рішень.

Спрямованість інтеграційного підходу до управління проявляється у дослідженні й посиленні різноспрямованих взаємозв'язків в організації, поглибленні співпраці між окремими працівниками, ланками, підрозділами і т.п. та їх взаємодії.

Динамічний підхід полягає у відношенні до об'єкту управління як до системи, що знаходиться у стані перманентного розвитку та перетворення.

Відтворювальний підхід зорієнтований на постійне оновлення об'єкту управління з метою досягнення поставлених цілей.

В основі нормативного підходу лежить сукупність встановлених нормативів і управлінські дії проектуються та реалізуються в залежності від виявлених відхилень від цих нормативів.

Кількісний підхід до управління полягає у формуванні системи числових індикаторів, математичний та статистичний аналіз яких, а точніше його результати, є базою для розробки управлінських дій.

Адміністративний підхід відрізняється жорсткою регламентацією всіх параметрів об'єкту управління, одностороннім управлінським впливом.

Лейтмотивом поведінкового підходу до управління є створення таких умов розвитку персоналу в цілому і кожного окремого працівника зокрема, які б максимально сприяли досягненню цілей підприємства.

Ситуаційний підхід до управління носить адаптивний характер, тобто управлінські дії проектуються та реалізуються в залежності від ситуації, що склалася в конкретний момент часу, і притаманна цьому підходу спонтанність знижує його цінність для практичного застосування.

Системний підхід може бути представлений своєрідним алгоритмом, який на вході має певну ситуацію, що потребує управлінського втручання, а на виході – мету, яка втілює прагнення управлінців, в той же час цей алгоритм ускладнюється внутрішніми та зовнішніми зв'язками, альтернативними варіантами дій та ін. елементами, що у сукупності представляють об'єкт управління як систему.

Мотиваційний підхід до управління передбачає, що грамотне використання матеріальних, соціальних і психологічних стимулів може дозволити досягати бажаних цілей підприємства.

Програмно-цільовий підхід передбачає постановку цілей, розробку програм та їх реалізацію, при цьому іноді коли доходить до реалізації програм змінюються цілі.

Суттєвим недоліком перелічених підходів в управлінні людськими ресурсами є неможливість достатнього врахування значної кількості суб'єктивних факторів, притаманних саме людським ресурсам. В управлінні людськими ресурсами ядро виражений фактор невизначеності. Тому перспективним вбачається сфокусувати увагу на сценарному підході до управління людськими ресурсами, який дає управлінням інструменти впливу на людські ресурси, набір яких може варіюватися в залежності від стану та тенденцій, що склалися на певний момент часу.