

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Розглянуто проблеми формування ефективної системи управління розвитком людських ресурсів в Україні, що має забезпечити збагачення трудового потенціалу держави. Запропоновано комплекс заходів щодо формування відповідних умов і механізмів забезпечення інноваційних підходів до розбудови сучасної системи управління розвитком людських ресурсів.

Article is devoted to a problem of formation of an effective control system by development of human resources in Ukraine which is called to provide increase in labour potential of the country. The complex of measures on formation of corresponding conditions and mechanisms of maintenance of innovative approaches to creation of a modern control system by development of human resources is offered.

Ключові слова: розвиток людських ресурсів, трудовий потенціал, неперервна освіта, організаційний механізм.

Key words: development of human resources, labour potential, continuous education, the organizational mechanism.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблема розвитку людських ресурсів на початку ХХІ століття стала актуальною не тільки для європейської, а й для всієї світової спільноти. Адже, за прогнозами ЮНЕСКО, рівня національного благополуччя, що відповідатиме світовим стандартам, досягнуть лише країни, працездатне населення яких на 40–60% становитимуть особи з вищою освітою.

Разом із тим згадану проблему потрібно розглядати значно ширше. Це пов'язано з тим, що людський фактор у суспільно-економічному розвитку країн дедалі більше стає головним і найбагатшим видом ресурсів суспільного виробництва. Від збагачення і повноти використання трудового потенціалу людей залежить доля не тільки тієї чи іншої організації, а й усього суспільства. Це означає, що зацікавленість у зростанні трудового потенціалу стає важливим і актуальним завданням як для суспільства, так й для організації і самої людини. Невизначеність у чітких діях щодо розв'язання окресленої проблеми пов'язана з розбіжністю поглядів на таке поняття як „управління людськими ресурсами” не тільки серед українських науковців і практиків.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вивчення перекладної та вітчизняної спеціальної літератури, присвяченої управлінню людськими ресурсами, свідчить про безсумнівний інтерес учених до даної проблеми. Багатогранно і ґрунтовно питання управління людськими ресурсами викладені в працях Р. Акофа, І. Ансофа, Г. Деслера, М. Мескона, І. Мешолама і Л. Бейрда, Т. Санталайна зі співавторами, І. Прокопенко, В.П. Антонюк, Д.П. Богині, П.Г. Буніча, О.А. Грішнкової, а також А.Я. Кібанова, І.В. Сороки, В.В. Травіна і В.А. Дятлова, В.П. Пугачова, Л.В. Шаульської, А.А. Чухна, Г.В. Щьокіна, І.І. Єгоршина та ін. Окремі теоретичні аспекти і практичні проблеми розвитку людських ресурсів розглянув авторський колектив під керівництвом В. Адамчука, Б. Генкіна та інші автори. Але майже в кожній праці згаданих дослідників людські ресурси ототоженні з термінами „робоча сила”, „трудові ресурси”, „кадри”, „персонал” тощо. Як вважають П. Журавльов, Ю. Одегов і Н. Волгін, наслідком подібного звуження можуть бути складності щодо інтеграції роботи у сфері стратегічного управління людськими ресурсами [1, 31]. В. Колпаков і Г. Дмитренко відзначили, що і після здобуття незалежності Україна не має чіткої стратегії розбудови громадського суспільства, головним досягненням якого стають вільний

розвиток та самореалізація особистості у межах загальнолюдських цінностей і в умовах неухильного підвищення задоволення потреб людей [2, 12].

Таким чином, відсутність системних підходів до управління людськими ресурсами саме на макрорівні, тобто на тому, що має робити держава для забезпечення умов, необхідних для постійного збагачення трудового потенціалу своїх громадян, стає однією з актуальних проблем науки і практики. Відтак, є потреба у чіткішому визначенні понятійного апарату та, відповідно, належних діях щодо практичної реалізації завдання розвитку людських ресурсів. Кафедра управління персоналом і економіки праці Одеського державного економічного університету метою досліджень останніх років визначила наукове обґрунтування концептуальних основ формування комплексної багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів і надання практичних рекомендацій щодо її реалізації.

Виклад основного матеріалу досліджень. Співробітники кафедри дослідили базові категорії, що характеризують розвиток людських ресурсів; систематизовані й визначені співвідношення основних категорій особистого чинника у сфері виробництва та управління; вивчено сучасні тенденції в розвитку функцій управління розвитком людських ресурсів; визначені та проаналізовані чинники дії зовнішнього середовища, що впливають на формування нових умов розвитку людських ресурсів; встановлені головні складові системи управління цим процесом; проаналізовано ефективність відповідних систем у розвинених країнах.

Також здійснено вивчення й аналіз стану системи розвитку людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах; досліджено й узагальнено світовий досвід управління розвитком людськими ресурсами, розроблено рекомендації щодо його використання в Україні.

Колектив кафедри запропонував відповідну стратегію управління розвитком людськими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності підприємств; розроблено організаційний механізм забезпечення процесу формування комплексної багаторівневої системи розвитку людських ресурсів; обґрунтовано й запропоновано методику соціально-економічного рівня розвитку регіону; розроблено методику оцінки системи розвитку людських ресурсів на базі методів нечіткої математики; сформовано концепцію інноваційної побудови системи безперервної освіти в Україні; обґрунтовано доцільність створення на вітчизняних підприємствах, фірмах і в організаціях Внутрішніх центрів оцінювання та розвитку трудового потенціалу; запропонована модель прогнозування покриття компетенцій, потрібних організації в перспективі; визначена модель управління компетенцією на рівні особистості [3].

Оскільки обсяг статті не дозволяє сповна висвітлити результати проведеного дослідження, спробуємо викласти деякі з його основних положень.

На основі визначення розвитку людських ресурсів як якісного перетворення трудового потенціалу на базі прогресивних змін творчих і фізіологічних здібностей людей у суспільному виробництві нашу концепцію можна виразити наступним чином.

Увесь процес якісного перетворення трудового потенціалу людей має бути спрямований на формування й ефективне використання нового, творчо активного кадрового потенціалу. При цьому необхідно виділити стратегічну і тактичну цілі управління розвитком людських ресурсів.

Стратегічною метою, на нашу думку, має стати створення ефективної багаторівневої системи управління людським фактором суспільного виробництва для формування, ефективного використання і відтворення якісно нового, творчо активного трудового потенціалу людей.

Тактичною метою на сучасному етапі має стати збереження найактивнішої творчої частини персоналу на рівні вимог, що відповідають сучасному періоду, з урахуванням перебудови професійно-кваліфікаційної структури кадрів паралельно з

реалізацією заходів для вдосконалення системи безперервної освіти і професійного зростання працівників.

Визначивши перелік основних завдань щодо розвитку людських ресурсів на макро- і мікрорівні, доцільно виділити ті функції, здійснення яких дасть змогу їх вирішити. На рис. 1 зображено взаємозв'язок конкретних завдань і функцій, які слід ввести до організаційно-економічного механізму розвитку людських ресурсів на макрорівні.

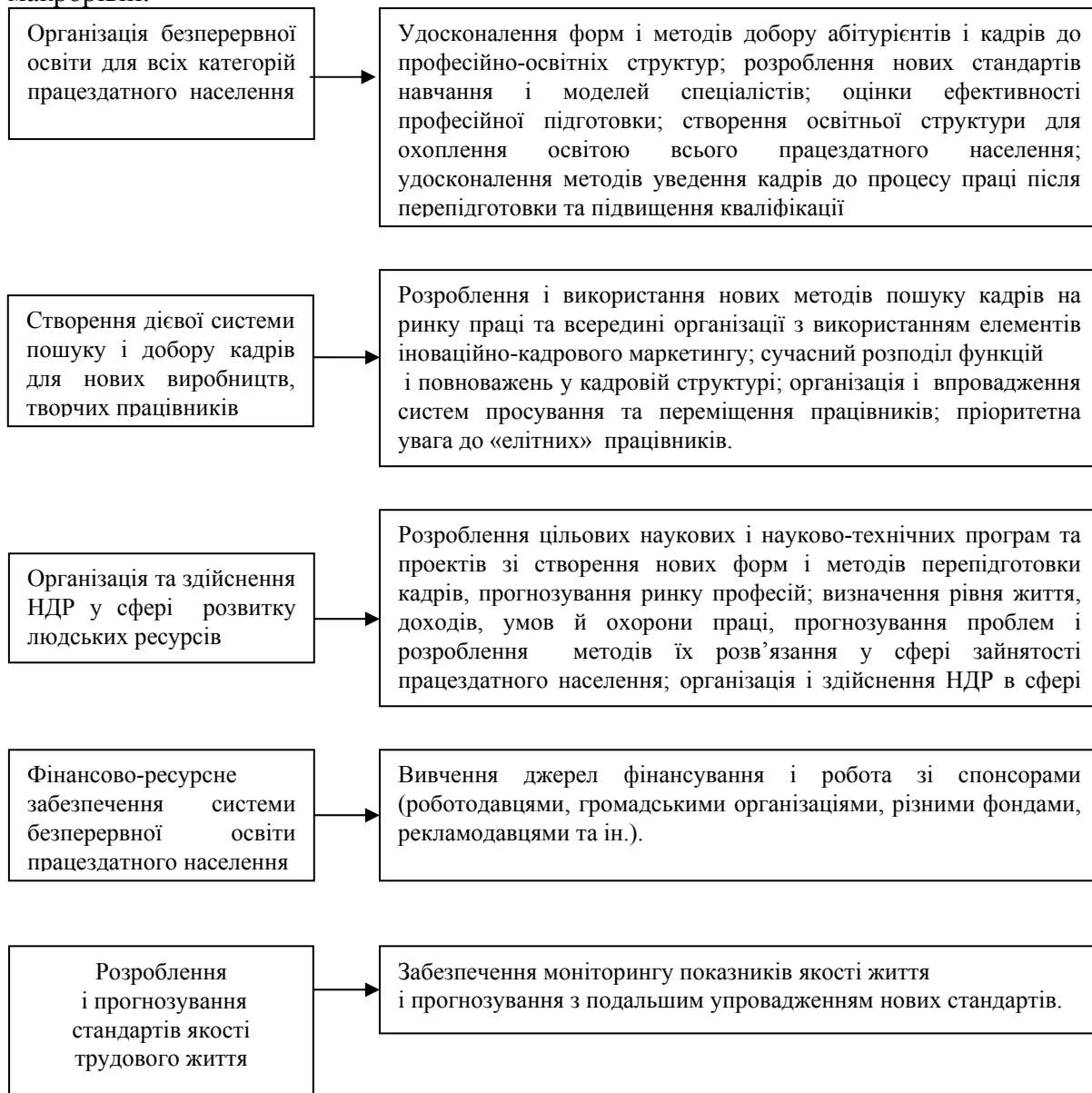


Рис.1. Взаємозв'язок функцій і завдань розвитку людських ресурсів на макрорівні

Безсумнівно, що реалізація визначених функцій потребує: по-перше, зусиль, до того ж, цілеспрямованих, безлічі структурних утворень – від громадських організацій до вищих посадових осіб усіх трьох галузей влади; по-друге, координації їхніх зусиль і контролю над ефективністю виконання завдань. Дана обставина – підґрунтя для створення визначеного організаційного механізму, здатного забезпечити відповідні умови розвитку «людського фактора» на макрорівні.

У зв'язку з викладеним, вважаємо за доцільне:

- створити Національну раду з розвитку людських ресурсів та її робочий орган — Республіканський координаційний центр;

▪ законодавчо ввести в практику взаємини між усіма гілками влади – Державною угодою про розвиток людських ресурсів;

▪ також законодавчо внести в структуру генеральної і галузевої угод перелік особливо важливих показників якості життя й інших змін, що визначають характеристики людського фактора.

До Національної ради з розвитку людських ресурсів доцільно ввести представників Верховної Ради, Кабінету Міністрів і Верховного Суду. Функціями зазначеної ради мають стати: визначення основних тенденцій і напрямків розвитку людських ресурсів України; розроблення відповідних програм і рекомендацій із розвитку людських ресурсів; підготовка Державної угоди про розвиток людських ресурсів; оцінка ефективності діяльності Республіканського координаційного центру. Своєю чергою, Республіканський координаційний центр, який є робочим органом Національної ради, має, на думку авторів, здійснювати наступні функції: координацію діяльності об'єднаної Федерації профспілок найманих робітників, Міністерства праці та соціальної політики, асоціації і спілок роботодавців із реалізації програм розвитку людських ресурсів; надання підтримки регіональним структурам, які відповідають за реалізацію зазначених програм; контроль та оцінку дій державних структур і суспільних об'єднань, що беруть участь у реалізації програм розвитку людських ресурсів; розроблення схем спрямованих на пошук інвестицій спільного фінансування з організаціями державного і приватного сектора, а також національними і міжнародними організаціями.

При цьому до складу штатних співробітників Республіканського координаційного центру мають увійти представники РКЦ у регіонах.

Вважаємо, що така побудова організаційної структури управління розвитком людських ресурсів на макрорівні дасть змогу усунути деяку розмитість і невизначеність програм та істотно підвищити відповідальність вищих посадових осіб держави за їхню реалізацію.

Наші дослідження доводять, що стрижнем розвитку людських ресурсів є забезпечення безперервного поповнення та оновлення знань працюючим населенням, що створює передумови для інноваційного відтворення інтелектуального капіталу. Дієвість системи безперервної освіти можна забезпечити на основі її функціонування на засадах наступних принципів: фундаменталізації освіти; випереджаючого характеру освіти і збільшення доступності системи освіти для населення.

Проведені дослідження дали змогу обґрунтувати такі напрямки інноваційного розвитку освіти: розвиток єдиного освітнього середовища на макро-, мезо- і мікрорівні; забезпечення доступності й високої якості освіти; розвиток суспільно-цивільних форм управління процесами в освіті; впровадження в систему безперервної освіти ефективних економічних механізмів та підвищення її інвестиційної привабливості.

Основними елементами реалізації інноваційного розвитку системи безперервної освіти мають стати, на думку авторів, такі механізми: прогностичного аналізу розвитку освіти; створення системних освітніх комплексів на конкурсній основі; окремого мережевого впровадження інновацій на рівні муніципальних утворень; залучення інвестицій у освіту через суспільну участь в управлінні освітою і процесах визначення освітньої політики; довготермінового нормативного фінансування споживачів освітніх послуг.

Пріоритетними чинниками розвитку людських ресурсів є забезпечення ефективною (продуктивною) зайнятості. Проблеми регулювання ринку праці та вдосконалення механізмів продуктивної зайнятості населення нерозривно пов'язані зі завданнями комплексного розвитку регіонів.

Для оцінки рівня розвитку регіонального ринку праці авторами запропонували методичний підхід, ґрунтований на визначенні зведеного інтегрального індексу розвитку ринку праці в регіонах України. Цей індекс, на наш погляд, доцільно розраховувати на основі таких чотирьох індексів:

- частковий інтегральний індекс зайнятості в регіоні;
- частковий інтегральний індекс освітнього потенціалу регіону;
- частковий інтегральний індекс рівня задоволення працездатного населення умовами праці в регіоні;
- частковий інтегральний індекс ефективності діяльності служб зайнятості у регіоні.

Величина зведеного інтегрального індексу розвитку ринку праці в регіоні дає змогу приймати обґрунтовані управлінські рішення з визначення специфічних підходів щодо створення та реалізації Програм продуктивної зайнятості в регіоні, що є однією з передумов ефективного управління розвитком людських ресурсів.

Висновки. Завдання розвитку людських ресурсів в організації і стратегічного управління персоналом неможливе без управління компетенціями на засадах їх придбання, стимулювання і розвитку.

Розвиток компетенцій є можливим лише на засадах розвитку особистості та культури організації на базі розвитку культури у суспільстві. Тобто, особистість має розвиватися за рахунок внутрішніх можливостей індивідуума на ґрунті створення відповідних зовнішніх умов.

Управління компетенціями в організації, на нашу думку, повинно виконувати такі функції: оцінка наявних можливостей; оцінка потреб фірми у персоналі відповідно до цілей, завдань фірми та її стратегії на найближчі роки; зіставлення ресурсів і потреб фірми. Для управління компетенціями на рівні організації ми запропонували модель прогнозування покриття компетенцій.

У цілому, на нашу думку, запропонована концепція формування комплексної системи дасть змогу забезпечити цілісний та ефективний розвиток людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівнях.

Література

1. Журавлев П. В., Одегов Ю. В., Волгин Н. А. *Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие*: М.: «Экзамен», 2002. – 448 с.
2. Дмитренко Г. А., Шаратова Е. А., Максименко Т. М. *Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие*. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
3. *За ред. Никифоренка В. Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні: Монографія/МОН України. ОДЕУ – Одеса, ПАЛЬМІРА, 2009. – 200 с.*