

СУТНІСТЬ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД

Розвиток людських ресурсів на макро-, мезо- та мікрорівні має пріоритетне значення в успішній реалізації всіх реформ та трансформаційних процесів країни, та є необхідною умовою зміцнення конкурентної позиції та підвищення конкурентоспроможності України на міжнародній арені.

Висвітлення сутності розвитку людських ресурсів на різних рівнях управління знайшло відображення у працях таких вчених, як: О. Амосова, М. Армстронга, М. Бранда, В. Весніна, А. Кібанова, Е. Лібанової, М. Мурашко, К. Марченко, Н. Маркової, А. Ткаченко та ін. [1-7].

Метою даного дослідження є уточнення сутності поняття розвиток людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Відповідно до тлумачного словника С. Ожегова, «розвиток» розглядається як «процес закономірної зміни, переходу від одного стану в інший, досконаліший, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого» [3]. Однак існують і визначення даного поняття у зворотному сенсі, коли має перехід до нижчого стану та регресивного напрямку.

М. Бранд у своєму виступі зазначав, що «концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що виробництво існує заради розвитку людей, а не люди – заради розвитку виробництва [1]. Отже дії щодо отримання ефекту від розвитку людських ресурсів на всіх рівнях управління мають базуватися на відповідному науково-методичному забезпеченні та повинні бути спрямовані на об'єкт – людину.

Доцільним є проведення групування підходів визначення поняття «розвиток персоналу» за наступною класифікацією: системний підхід; процесний підхід; системний, функціональний та проблемно-орієнтований.

Прибічниками системного підходу є: Н. Бельцький, С. Велесько, Ю. Одегов, М. Мурашко, В. Сліньков, Л. Черчик та ін.

Так, Л. Черчик розглядає розвиток персоналу як «сукупність взаємопов'язаних заходів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь, навиків, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства» [7]. Такий підхід дозволяє виявити елементи системи, характер та закономірності їх взаємозв'язку та визначити чинники впливу на систему в цілому та на окремі її елементи.

Процесного підходу дотримуються А. Кібанов, А. Ткаченко, К. Мароченко, М. Армстронг, Ю. Залознова та ін.

А. Кібанов під розвитком персоналу розуміє «системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу» [9, с. 401].

А. Ткаченко та К. Мароченко підтримуються аналогічної думки та пропонують розвиток персоналу на рівні підприємства розглядати як «системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу» [5].

На думку О. Амосова «розвиток персоналу полягає в розробці заходів щодо професійного розвитку, що сприятиме розвитку особистості, зростанню професіоналізму та компетентності, кар'єрному просуванню та усвідомленню працівниками своєї провідної ролі у процесі досягнення економічної діяльності підприємства» [4].

Отже, розвиток персоналу по-перше, розглядається з позиції мікрорівня; по-друге, як напрямок діяльності лише служби управління персоналом.

В. Веснін виступає представником функціонального підходу. За його дослідженнями – це безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників та зростанню їх здатності вносити вклад в діяльність організації» [5, с. 190].

Однак дані визначення розглядають розвиток персоналу, а отже тільки мікрорівень – рівень підприємства, який на нашу думку не може розглядатися у відриві від мезо- та макрорівня.

У своїх працях Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України на чолі з Е. Лібановою розглядає людський розвиток на макрорівні як чинник економічного зростання.

Таким чином, розвиток людських ресурсів всіх рівнів передбачає якісні перетворення, зростання знань, удосконалення навичок та набуття нових конкурентних компетентностей, що дозволять

людині стати конкурентоспроможним на вітчизняному та міжнародних ринках праці.

З позиції проблемно-орієнтованого підходу управління людськими ресурсами на всіх рівнях регулювання передбачає підхід до управління ресурсами, що базується на гіпотезі існування проблем використання трудового потенціалу країни, регіону, підприємства, які вимагають аналізу і прийняття обґрунтованих управлінських рішень на національному та регіональному рівні в рамках компетенцій органів влади, а також відповідних підрозділів підприємств.

Проблемно-орієнтований підхід до розвитку людських ресурсів передбачає сукупність управлінських дій та впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань (задач) стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду в сфері їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створенні сприятливих умов, розвитку певної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

Реалії сучасного розвитку національної економіки свідчать про нагальну необхідність розвитку людських ресурсів на всіх рівнях управління.

Потреба у інтенсифікації підприємницької активності в країні вимагає підготовки якісних фахівців з різних видів економічної діяльності, пошуку дієвих механізмів та конкретних інструментів розвитку персоналу на підприємствах, що забезпечить конкурентоспроможність людських ресурсів мікрорівня та позитивно вплине на конкурентну позицію вітчизняних підприємств на внутрішніх та зовнішніх ринках. Існує також проблема у відсутності необхідної кількості фахівців робітничих професій, які мігрують у країни з більш прийнятними умовами праці та її оплатою. Іншою проблемою є неможливість працевлаштування та відсутність державних програм щодо залишення в країні висококваліфікованих фахівців, талановитої молоді, що має бажання розвиватися та працювати в Україні, але на жаль є непотрібною державі.

Проблемами мезорівня є відсутність дієвих регіональних стратегій розвитку людських ресурсів в залежності від потреб області у фахівцях відповідних професій. На даний час є дисбаланс між потребами ринку праці та пропозицією робочої сили. Отже розвиток людських ресурсів регіону має бути спрямований на вирішення існуючих проблем та недопущення появи нових за рахунок застосування інструментів розвитку персоналу на основі прогнозування майбутніх потреб у фахівцях з певними компетентностями. Так, реформа децентралізації влади та місцевого самоврядування сприяла об'єднанню територіальних громад, однак рівень кваліфікації працівників органів громад свідчать про відсутність необхідних знань, навичок, компетентностей для розробки стратегій, програм,

проектів їх розвитку та, в цілому, для прийняття раціональних управлінських рішень.

На макрорівні значення розвитку людських ресурсів відбивається на якості державного управління, якості прийняття законодавчих та нормативно-правових актів, забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки за рахунок підготовки висококваліфікованих фахівців, особливо за пріоритетними напрямками розвитку. Отже напрямками державної політики щодо розвитку людських ресурсів мають бути спрямовані на стимулювання молоді до навчання та працевлаштування на вітчизняних підприємствах, розробку програм взаємодії

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення поняття проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів, а також розвинення класифікації наукових підходів до розвитку людських ресурсів за рахунок введення нового підходу – проблемно-орієнтованого.

Практична значимість дослідження полягає в можливості розробки комплексного науково-методологічного забезпечення розвитку людських ресурсів на трьох рівнях на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці концепції проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

Список літератури

1. Виступ радника з питань демократичного врядування ПРООН в Україні Маркуса Бранда // Вісн. НАН України. 2016. № 2. С. 71.
2. Ожегов С. И. *Толковый словарь русского языка* [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 2001. 944 с.
3. Ткаченко А. М., Марченко К. А. *Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення* // Економічний вісник Донбасу. 2014. № 1 (35). С. 194-197.
4. Амосов О. Ю. Розвиток персоналу - засіб забезпечення ефективності діяльності промислового підприємства в умовах кризи // *Економіка розвитку*. 2008. № 4 (48). С. 82-83.
5. Армстронг М. *Практика управління людськими ресурсами*; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. - 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 832 с.
6. Маркова Н.С. Аналіз науко-методичних підходів до визначення категорії “розвиток персоналу” // *Економічний простір*. 2010. № 42. С. 247-256.
7. Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика // *Персонал*. 2004. № 11. С. 64-69.
8. *Управление персоналом организации: Учебник* / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
9. Веснин В.Р. *Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе*. М.: Юристъ, 2001. 496 с.
10. *Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку* : монографія. / за ред. Е.М. Лібанової. К. 2016. 328 с.