

УДК 658.3.07

ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Лаптев В'ячеслав Ігорович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Досліджено сутність та проблеми розвитку людських ресурсів та їх основні причини. Запропоновано напрями та інструменти управління розвитком людських ресурсів на трьох рівнях управління: макрорівні; мезорівні та мікрорівні. Обґрунтовано необхідність управління розвитком людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Ключові слова — людські ресурси, розвиток, проблемно-орієнтований підхід, інструменти.

Особливість людських ресурсів полягає у залученні їх у всі важливі трансформаційні процеси, реалізацію економічних реформ, формування конкурентоспроможності регіональної й національної економіки, як суб'єктів управління даними процесами, так і безпосередньо ресурсами, за допомогою яких отримуються певні соціально-економічні результати. Отже, людські ресурси – це стратегічні конкурентні переваги вищого порядку, що мають бути поставлені в ранг пріоритетних для економічної безпеки та підвищення рівня конкурентоспроможності країни.

Разом з тим, в сучасних умовах спостерігається низка проблем, пов'язаних з розвитком та використанням людських ресурсів, ефективністю ринку праці:

по-перше це відтік кваліфікованих людських ресурсів в межах трудової міграції за кордон. Так, за даними Державної служби статистики, економічно-активне населення в Україні скоротилося з 20,894 млн. осіб у 2010 р. до 17,854 млн. осіб у 2017 р. у віці 15-70 років [4].

71% трудових мігрантів (за оцінками фахівців, кількість трудових мігрантів з Украї-

ни досягає приблизно 4 млн осіб, що дорівнює приблизно 16 % трудового населення країни) головною причиною міграції назвали низьку заробітну плату в Україні, яка з 2010 р. по 2017 р. зросла більше ніж у 3 рази та досягла 7104 грн. у 2017 р., а у 2018 р. – 10573 грн. [4]. Однак інфляційні процеси нівелюють можливість підвищення якості життя населення, що змушує кваліфіковані ресурси шукати шляхи поліпшення свого фінансового добробуту та професійного розвитку;

по-друге, це зниження середньооблікової кількості штатних працівників з 10,262 млн осіб у 2010 р. до 7,679 млн осіб у 2017 р. [4]. Причинами цього можуть бути: тіньова економіка, ухилення від оподаткування, скорочення робочих місць, плинність кадрів з причин, в тому числі, трудової міграції тощо. В країні не створюються умови для ефективного розвитку підприємницької діяльності, що має безліч бар'єрів. Також відсутні дієві методи стимулювання розвитку молоді;

по-третє, брак людських ресурсів необхідної кваліфікації з причин відсутності конструктивного діалогу між ЗВО, представниками бізнесу та великих промислових підприємств та науки.

Це пов'язано також з неефективністю вітчизняної системи освіти та навчання, що спонукає отримувати її за кордоном через відсутній дієвий механізм дуального навчання, як «більш гнучкої форми організації професійного навчання, що передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання» [2].

Таким чином, важливим завданням економічної політики країни має стати забезпечення умов розвитку людських ресурсів на мікро-, мезо-, макрорівні.

Досягнення конкурентних переваг від використання людських ресурсів на всіх рівнях управління можливо за рахунок дієвих методів та інструментів розвитку людських ресурсів.

Термін «розвиток», відповідно до тлумачного словника С. Ожегова, 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].

На думку М. Бранда, саме «концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що виробництво існує заради розвитку людей, а не люди – заради розвитку виробництва [1].

А. Ткаченко та К. Марченко 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].

Отже, розвиток людських ресурсів передбачає якісні перетворення, зростання знань, удосконалення навичок та набуття нових конкурентних компетентностей, що дозволять людині стати конкурентоспроможним на вітчизняному та міжнародних ринках праці.

У зв'язку з цим, пошук нових ідей, методів та підходів до розвитку людських ресурсів, які б відповідали сьогоднішнім вимогам та реаліям та відповідали майбутнім очікуванням й враховували подальші перспективи є надзвичайно актуальним питанням, особливо для України, яка протягом останніх п'яти років обрала своїм вектором європейський шлях розвитку.

Серед підходів до розвитку людських ресурсів окремої уваги заслуговує проблемно-орієнтований, який передбачає гнучкість мислення, уміння своєчасне приймати управлінські рішення з використанням наявних ресурсів, щоб відповідати новим умовам і правилам «економічної гри».

Проблемно-орієнтоване 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.

Згідно проблемно-орієнтованого підходу до розвитку людських ресурсів мова йде не стільки у вирішенні вже наявних проблем розвитку людських ресурсів, а у формуванні відповідних механізмів недопущення появи цих проблем у майбутньому.

Соціально-економічна ефективність використання людських ресурсів має трирівневу ієрархію, що має прогресивну тенденцію результативності в залежності від рівня їх використання.

Так, використання ефективних методів розвитку персоналу підприємств, дає можливість сформуванню висококваліфікованих працівників, спроможних до безперервного навчання, генерування нових управлінських ідей, високу продуктивність праці. Це безперечно формує конкурентні переваги підприємства та підвищує його фінансові результати діяльності.

Одним з чинників, що сприяє розвитку людських ресурсів в межах підприємства є його висока соціальна відповідальність, можливість впровадження новітніх технологій, інновацій як у процесі управління персоналом, так і у виробничу діяльність.

Разом з тим, ефективність управління розвитку людських ресурсів на рівні підприємств залежить не тільки від ефективного менеджменту персоналу на місцях, а й від стратегії та політики управління розвитком людських ресурсів на рівні регіону та в цілому стратегії їх розвитку на рівні держави. А отже, система інструментів управління розвитком людських ресурсів має бути комплексною, взаємопов'язаною на всіх рівнях управління для досягнення мети конкурентоспроможності персоналу підприємства, людських ресурсів регіону та країни.

Регіональними конкурентними перевагами стає впровадження механізму взаємодії між ЗВО та підприємницькими структурами щодо якісної підготовки майбутніх фахівців.

Створення в межах ЗВО технологічних платформ для колаборації молоді, бізнесу та наукових інститутів сприяє розвитку людських ресурсів, а також виступає мотиваційним інструментом в контексті їх можливого працевлаштування.

Інструментарієм розвитку людських ресурсів на рівні регіонів мають стати розробка дієвих планів та програм регіональних центрів зайнятості, спрямованих на перекваліфікацію виробничих професій; регіональних програм сприяння зайнятості; подолання безробіття в регіоні; координація з промисловими підприємствами регіону щодо попиту на робочу силу тощо.

В свою чергу держава має створювати умови для стимулювання кваліфікованих фахівців залишатися в країні та формувати потужний інтелектуальний капітал України, створювати стійкі конкурентні переваги. Це можливе лише за рахунок створення пристойних умов праці та життя; можливості участі в вітчизняних та міжнародних грантах, можливість надавати послуги експертної діяльності, що також задовольняє потребу у визнанні, самореалізації, повазі тощо.

На макрорівні інструментами впливу мають виступати: розробка НПА та Законів; регулювання оплати та мотивації праці працівників у виробничих галузях та бюджетних сферах; заходи спрямовані на підвищення рівня життя та соціального захисту населення; формування політики на ринку праці та зайнятості; розробка нормативів з організації праці; планів, програм з підготовки та перепідготовки кадрів; охорона праці та умови праці; соціальне страхування; соціальне партнерства та ін.

Таким чином, дослідження проблем розвитку людських ресурсів на трьох рівнях

управління, а саме: рівні підприємства (мікрорівні), рівні регіону (мезорівні), рівні держави (макрорівні) на основі проблемно-орієнтованого підходу дає можливість розробки системи проблемно-орієнтованого розвитку людськими ресурсами з дієвим інструментарієм вирішення не тільки вже наявних проблем, а й превентивних дій щодо недопущення появи нових.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є дослідження чинників розвитку людськими ресурсами та розробка методичних підходів щодо вибору напрямів та інструментів розвитку людських ресурсів на всіх рівнях управління.

Список використаної літератури

1. Виступ радника з питань демократичного врядування ПРООН в Україні Маркуса Бранда // Вісник НАН України. – 2016. – № 2. – С. 71.
2. Дуальна освіта. Міністерство освіти і науки України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita>.
3. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 2001. – 944 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Ткаченко А. М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А. М. Ткаченко, К. А. Марченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1 (35). – С. 194-197.

Автор

Лаптев В'ячеслав Ігорович, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (vlapte777@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 1 лютого 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.