

коллективах с использованием современных передовых отечественных и зарубежных методик, основанных, в частности, на принципах медиации. Подготовку профессиональных медиаторов (посредников) могут осуществлять учреждения высшего образования, имеющие центры повышения квалификации или дополнительного образования, другие структуры и центры, обучающие специалистов искусству конструктивного разрешения споров и конфликтов с использованием альтернативных процедур. Необходимо ускорить принятие и введение в действие Закона Украины «О медиации».

Литература

1. Дмитренко Г. Может ли Украина стать великой? / Г. Дмитренко // Персонал. — 1998. — № 4. — С. 4-11.
2. Дмитренко Я. Поток банальностей / Я. Дмитренко // Еженедельник «2000», 31.05.2013. — В4.
3. Ежегодные отчеты НСПП // Бюлетні Національної служби посередництва і примирення за 2008-2013 рр.
4. Комплексний аналіз стану соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах та організаціях, де упродовж 1998-2012 рр. та січня-вересня 2013 років НСПП сприяла вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігала їх виникненню та здійснювала заходи щодо стабілізації стану СТВ під час проведення найманими працівниками акцій соціального протесту, страйків // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2013. — № 11-12. — С. 33-60.
5. Лях Л. Экономические выкрутасы / Л. Лях // Донецкий Кряж, № 18 (1005), 16-22.05.2014.
6. Найденов В. От кризиса к кризису / В. Найденов // Еженедельник «2000», 28.06.2013. — В5.
7. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2013. — № 11-12. — С. 9-32.
8. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения / Г.М. Скударь. — К.: Наукова думка, 1999. — 496 с.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2014р.

УДК331.1

Никифоренко В.Г.,

д-р екон.наук., професор,

Одеський національний економічний університет

ОБНОВЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО СИСТЕМНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Визначено сучасні методологічні підходи до розбудови системного управління розвитком людських ресурсів з огляду на формування інформаційного періоду постіндустріального розвитку суспільства. Визначено, що інноваційний процес як головна універсальна функція управління розвитком людських ресурсів, уявляє собою цілеспрямовану якісну зміну об'єкта (людських ресурсів) суб'єктом. Запропонована схема розбудови системи управління розвитком людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівні народногосподарської системи

Определены современные методологические подходы к системному управлению развитием человеческих ресурсов в условиях формирования информационного периода постиндустриального развития общества. Определен инновационный процесс как гла-

вная универсальная функция управления развитием человеческих ресурсов, обеспечивающий целенаправленное качественное изменение человеческих ресурсов. Предложена схема развития системы управления развитием человеческих ресурсов на макро-, мезо- и микроуровне народнохозяйственной системы

Modern methodological approaches to formation of system management by development of human resources in the conditions of formation of the information period of postindustrial development of a society are defined. Thus the main, general criterion function of system management by development of human resources as innovative process is purposeful qualitative change of object (human resources) the subject. On the basis of the stated approaches the scheme of system management of development of human resources on makro — meso- and microlevels of economic system as bases of social and economic progress of a society and the person is offered.

Ключові слова: управління розвитком людських ресурсів, системний підхід, ресурсний підхід, інновації.

Ключевые слова: управление развитием человеческих ресурсов, системный подход, ресурсный подход, инновации.

Keywords: management by development of human resources, system the approach, resource the approach. innovations.

Вступ. Сучасний стан розвитку людства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених змін і непередбачуваності, що викликає нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до розвитку людських ресурсів.

Як зауважують автори Доповіді про розвиток людини 2010, «переосмислення концептуальної основи досліджень в області розвитку й вивчення того, як концепція розвитку людини може зробити людину центральною фігурою розвитку — це не просто інтелектуальна вправа, це означає зробити прогрес слушним і всеосяжним, що дозволяє людям стати активними учасниками змін і гарантією, що прогрес не буде досягатися за рахунок наступних поколінь, ефективніше формувати наше розуміння більш загальних вимірів, життєво важливих для нашого розуміння розвитку людини» [3].

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним питанням дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимало уваги. З різних точок зору проблема розвитку людини й задоволення її потреб розглядалася в роботах А.Сміта, У.Петі, Д.Мілла, А.Маршала, Ж.Сіючі, Дж.М.Кейнса, Г.Мюрдаля, С.Коваля, А.Льюїса, Т.Шульца, А. Сена, С.Фішера, М.Хака, К.Гриффіна, Т.Маккінлі, М.Д. Моррिसа, М.Десай та ін. Велике значення мають роботи В.І.Басова, І.К.Бистрякова, А.Л.Гапоненко, С.А.Дятлова, Н.І.Захарова, Д.І.Зюзіна, І.В.Іллінського, С.М.Климова, А.В.Корицького, В.Ф.Уколова, В.П.Щетиніна та інших.

Проблеми, що стосуються тих чи інших аспектів розвитку людських ресурсів в Україні — формування і використання трудового потенціалу, стратегії людського розвитку, освітнього, демографічного, працересурсного потенціалів, перетворення у людський капітал тощо, досліджувались у працях вітчизняних вчених, зокрема Амоші О.І., Антонюк В.П., Бандура С.І., Безтелесної Л.І., Близнюка В.В., Борецької Н.П., Богині Д.П., Власенка Н.С., Вовканича С.Й., Гальчинського А.С., Гейця В.М., Грیشнової О.А., Данилишина Б.М., Долішнього М.І., Заяць Т.А., Згуровського М.З., Злупка С.М., Колота А.М., Колпакова В.М., Кузьміна О.Є., Куценко В.І., Лагутіна В., Лібанової Е.М., Лукінова І.І., Льовочкіна С.В., Мікловди В.М., Новікової О.Ф., Онікієнка В.В., Павловського М.А., Пітюлича М.П., Пирожкова С.І., Писаренко С.М., Ревенка А.П., Семів Л.К., Стешенко В.С., Федулової Л.І., Хомри О.У., Чумаченка М.Г., Шаульської Л.В., Шевченко Л.С., інших вчених.

Цими авторами розглянуто, зокрема, проблеми теоретико-методологічних засад управління людськими ресурсами та їх розвитком, з'ясування їх ролі й місця в сучасних соціально-економічних системах.

Розмаїття понять і визначень, що стосуються людини як суб'єкта соціально-економічних відносин, мають великий обсяг думок щодо їхнього сутнісного змісту, який, з одного боку, свідчить про безперечний науковий і практичний інтерес, з іншого боку — про деякі прогалини у системному дослідженні відповідних категорій. В той же час, на фоні значного кола ґрунтовних досліджень із зазначеної проблематики, потреба у нових дослідження залишається високою, оскільки, по-перше, темпи технологічних та суспільних зрушень у світі та Україні є високими та випереджаючими відносно традиційної системи регулювання процесів відтворення людських ресурсів; по-друге, відомі механізми, інструменти управління людськими ресурсами залишаються без упровадження в умовах сталої системи соціальних інститутів та низької ефективності державної політики в цій сфері; по-третє, недостатнім є рівень суспільного усвідомлення соціально-економічної значущості проблем управління людськими ресурсами та їх розвитком.

Постановка завдання. Оновлення підходів до системного управління розвитком людських ресурсів, що враховує вимоги й умови сучасного виробництва, особливості та тенденції соціально-економічного розвитку країни, є досить актуальною й недостатньо розробленою проблемою, яка має велику теоретичну і практичну значущість.

Отже, метою нашого дослідження є визначення сучасних методологічних підходів до системного управління розвитком людських ресурсів.

Результати дослідження. Для вирішення завдання щодо оновлення підходів до системного управління розвитком людських ресурсів потрібно чітко усвідомлювати, що воно уявляє собою складне переплетіння багатьох підсистем, які знаходяться і діють у межах мінливого, нечітко передбачуваного середовища. Тому, головним у оновленні методологічного підходу до системної трансформації управління розвитком людських ресурсів є визнання того, що ця управлінська система:

- охоплює весь комплекс соціально-трудових відносин, що складається у суспільному виробництві й цілеспрямованого перманентного (безперервного) розвитку людини, у тому числі, за межами її працездатного віку;
- являє собою комплекс (систему) взаємозалежних рішень [5, с.16].

Щодо рівня «дії» управління розвитком людських ресурсів, він, на наш погляд, на практиці та й серед деяких науковців, неправомірно обмежений лише організацією. Необхідно розглядати всі три рівні — макро-, мезо- і мікро. Це перший постулат концепції системного управління розвитком людських ресурсів. У той же час, у сучасних умовах управління розвитком людських ресурсів, також як і управління персоналом повинно припускати всеосяжне охоплення відтворювального процесу людських ресурсів: формування, розподіл, використання й розвиток, усю систему соціально-трудових відносин, а не обмежуватися тільки фазою їх використання. Цей всеосяжний, комплексний підхід до управління також повинен бути характерним для поняття системного управління розвитком людських ресурсів.

Співвідношення управління людськими ресурсами й управління персоналом повинне розглядатися як співвідношення між загальним і часткою, як за рівнем народногосподарської системи, так і за змістом функцій, охопленню відтворювального процесу, об'єкту й суб'єкту управління [2, с.33].

Вивчення теорії та практики формування концепцій управління людськими ресурсами дозволило виявити, що найбільш сучасні концепції управління людськими ресурсами і управління персоналом (стратегічно-орієнтована, системно-орієнтована) базуються на принципах системного підходу [1;4;7;8;9].

Використання системного підходу визначається низкою передумов, наявність яких є підставою для можливості його використання, а саме: інтеграція наукових знань, зростання міждисциплінарних проблем; комплексність проблем і необхідність їх вивчення в єдності технічних, економічних, соціальних, психологічних, управлінських і інших аспектів; ускладнення розв'язуваних проблем і об'єктів; зростання кількості зв'язків між об'єктами; динамічність мінливих ситуацій; дефіцит ресурсів; глобалізація керованих процесів.

Отже, управління людськими ресурсами (УЛР) повинне розглядатися на різних рівнях узагальнення.

По-перше, УЛР — це абстрактне утворення, що існує у вигляді сукупності наукових знань, концепцій, методик, технологій у цій області, що має свою специфічну структуру, механізми функціонування, тенденції й закономірності розвитку.

По-друге, управління людськими ресурсами повинне розглядатися з погляду сукупності соціально-економічних процесів, що об'єктивно протікають, і не тільки у сфері праці. У цьому випадку УЛР являє собою особливу підсистему управління на різних рівнях народногосподарської системи, що відображає окремий специфічний напрямок діяльності. Її функціонування пов'язане з необхідністю формування й включення людських ресурсів у виробничу систему, використання її в процесі праці, наступного відновлення й розвитку. У сукупності ці процеси взаємозалежні й можуть бути розглянуті як система. За цих умов названі процеси можуть бути керованими й некерованими, коли їх розвиток протікає стихійно й суперечливо. Але в кожному разі без них неможливе функціонування економічної системи, тому що вони об'єктивні.

По-третє, розглядаючи управління людськими ресурсами як систему, необхідно визнати, що це є утворення, що створене суб'єктом для досягнення певних цілей за умов впливу на об'єкт управління — людські ресурси. При цьому управління людськими ресурсами можна охарактеризувати як систему організаційно-економічних і соціальних заходів щодо створення умов для нормального формування, ефективного використання й розвитку людських ресурсів. Активна роль у системі управління людськими ресурсами належить суб'єктові, від результатів діяльності якого у вирішальному ступені залежать характеристики об'єкта, ефективність його функціонування й ступінь досягнення управлінських цілей. У сучасних умовах розвиток управління людськими ресурсами й персоналом усе більше орієнтується на теорії людського капіталу Т. Шульцта й Г. Беккера й інтелектуального капіталу, які згідно визнанню багатьох учених будуть переважати в «інформаційному» періоді постіндустріального розвитку суспільства [3; 8; 9; 10].

Дослідження розвитку методологічних підходів і теорій, на яких базується управління людськими ресурсами, дозволило установити, що відбувається зсув акцентів із твердого регламентованого управління до самоврядування й самоорганізації, з вертикально-ієрархічної організації систем до горизонтальних і далі до саморегулюваних. Саме цей «зсув» має бути характерним для трансформації системного управління людськими ресурсами на засадах їх цілеспрямованого перманентного розвитку.

Важлива особливість концепції системного управління людськими ресурсами повинна полягати й у тому, що вона розглядає УЛР як процес стратегічного управління, відповідний до магістрального напрямку соціально-економічного розвитку виробництва й суспільства, загальної стратегії розвитку конкретного підприємства (організації). Зауважимо, що при цьому головним завданням процесу управління людськими ресурсами стає цілеспрямований перманентний розвиток носія цих ресурсів, тобто, людини.

Необхідно зауважити, що стратегічне управління людськими ресурсами на всіх рівнях народногосподарської системи повинне бути заснованим у всебічних, вірних прогнозах, що далеко йдуть, розвитку суспільства в цілому, країни, регіону, суб'єкта, що господарює та їх оточення. Це — управління, яке спирається на розвиток людського потенціалу (людських ресурсів) як на основу соціально-економічного розвитку суспільства та самої людини.

Тому концепція системного управління людськими ресурсами, що пропонується, опираючись на стратегічний підхід щодо їхнього перманентного розвитку, покликає, на нашу думку, переформувати цілеспрямованість діючих систем УЛР — від формування трудових ресурсів країни і забезпечення організації трудовим потенціалом, необхідним для рішення поточних завдань до цілеспрямованого перманентного (безперервного) розвитку людини, у тому числі, за межами її працездатного віку.

Базові основи формування нової парадигми й концепції системної трансформації управління людськими ресурсами мають виходити з того, що сучасне пост-індустріальне суспільство, його розвиток, пов'язані із процесами інформатизації громадського життя, інтелектуалізації виробництва, інноваційністю й націленістю на загальну якість розвитку людини.

Структура концепції системної трансформації управління людськими ресурсами в управлінні розвитком людських ресурсів повинна бути охарактеризована із позиції охоплення рівнів народногосподарської системи, її змісту, цілей, принципів і підходів до реалізації управлінської діяльності. При цьому характерною ознакою принципів, що використовуються є інноваційність, що сполучається з комплексністю, системністю й процесністю, а основний підхід, реалізований при суцільному управлінні розвитком людських ресурсів, — стратегічний.

Будь-який процес перетворення включає, як відомо, насамперед, об'єкт, який необхідно перетворити, суб'єкт, що здійснює ці перетворення, і спосіб, за допомогою якого перетворення здійснюється. Виходячи із цього, можна дати наступне загальне визначення інноваційного процесу — це процес якісного перетворення об'єкта, що динамічно розвивається, активним суб'єктом, що протистоїть існуючим процесам з одного боку, а з іншого — певним способом, що виникає з них, і пов'язаний з ними.

Економічна сутність і значення інноваційних процесів розкривається, реалізується через систему їх функцій.

Згідно із цим головною, загальною, цільовою функцією системного управління розвитком людських ресурсів (СУРЛР) як інноваційного процесу є цілеспрямована якісна зміна об'єкта (людських ресурсів) суб'єктом.

Особливі функції характеризують особливості впливу інноваційних процесів у рамках СУЛР на соціально-економічний розвиток суспільства на макро- та мезорівнях.

Одиничний рівень припускає розгляд функцій певного окремого інноваційного процесу СУРЛР на мікрорівні.

Вважаємо за необхідне виділити деякі універсальні риси (принципи), що відрізняють оновлений підхід до розвитку людських ресурсів у сучасних умовах. До них належить:

а) трактування людей як цінного ресурсу суспільного виробництва, що потребує перманентного розвитку;

б) стратегічна орієнтація, що виражається в поєднанні цілей і політики у сфері управління людськими ресурсами на макро-, мезо- і мікрорівнях;

в) створення необхідних умов (якості трудового життя й якості життя людини взагалі) задля забезпечення постійного розвитку людини у будь-якому віці.

**НА ОСНОВІ ВИКЛАДЕНОГО ВИЩЕ ПРОПОНУЄТЬСЯ СИСТЕМНА РОЗБУДОВА
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ
НА МАКРО-, МЕЗО- І МІКРОРІВНІ НАРОДНОГОСПОДАРСЬКОЇ СИСТЕМИ (РИС. 1).**

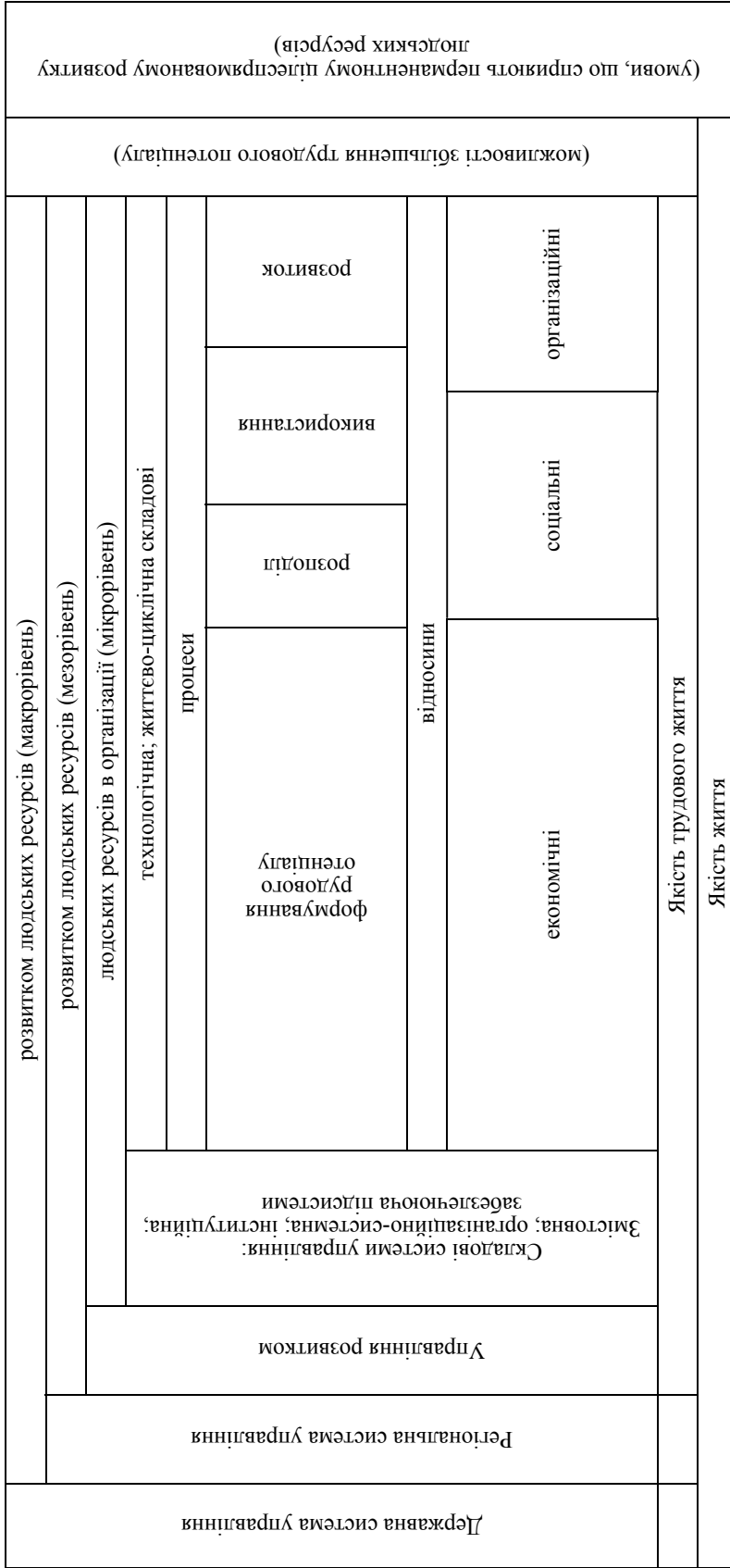


Рис. 1. Загальна схема системного управління розвитком людських ресурсів

Висновки. Розгляд питань розвитку людських ресурсів у сучасних умовах дозволяє зробити такі висновки.

Виходячи з викладеного вище, надамо власне визначення поняття «розвиток людських ресурсів». Під розвитком людських ресурсів розуміється процес цілеспрямованого перманентного кількісного і якісного накопичення і примноження якостей людей, що при відповідній мотивації та умовах можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу. У цьому визначенні, на відміну від інших, присутні змістовні процесна і ресурсна складові системної трансформації управління розвитком людських ресурсів. Процесна складова управління людськими ресурсами являє собою діяльність, пов'язану з управлінням міжсистемними відносинами на різних рівнях народногосподарської системи, що виникають у процесі формування, розподілу, використання і розвитку трудового потенціалу.

Ресурсна складова полягає у якісних і кількісних характеристиках людських ресурсів, що мають накопичуватися і примножуватися згідно визначеній меті особистості та суспільства.

Людський ресурс, що капіталізується, становить економічну сутність суспільства і є системоутворювальною основою розвитку нової економіки — економіки знань. В основі останньої лежать знання і їх інформаційне забезпечення, тому що саме вони у все більшому ступені збільшують додану вартість створюваного валового продукту й національного багатства в цілому.

Для оновлення підходів до вивчення й розвитку людських ресурсів вважаємо за доцільне:

- сформувати модель баготорівневої системи управління розвитком людських ресурсів, яка б забезпечила системний підхід до вирішення цієї проблеми;
- створити модель моніторингу показників розвитку людських ресурсів з урахуванням відповідних рівнів суспільного виробництва;
- розробити і впровадити відповідні моделі прогнозування розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- і макрорівні [6, с. 60-66].

Опрацювання наукової літератури дозволяє зробити висновок, що теорія й методологія подальшого вивчення проблем розвитку людських ресурсів будуть концентруватися у таких напрямках: людський капітал і інтелектуальний капітал, шляхи їх подальшого розвитку й зміцнення; трансформація людських ресурсів у людський і інтелектуальний капітал, їх взаємозв'язки та активізація в умовах трансформації технологічних укладів в економіці.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк; НАН України, Ін-т економіки пром. — Донецьк, 2007. — 348 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: [учеб.] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2002. — 266 с.
3. Доклад ООН о развитии человека 2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_ch1.pdf.
4. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами / Л.И. Евенко // Стратегия развития персонала. — Н.Новгород, 1996. — 108 с.
5. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности / Л.В. Карташова. — М.: Информ-Знание, 2000. — 288 с.
6. Никифорова В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів. Науковий журнал «Економіка розвитку» ХНЕУ. 2013. — № 2(66). С.60-66.
7. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: [монография] / В.С. Половинко; [под науч. ред. Ю.Г. Одегова]. — М.: Информ-Знание, 2002. — 484с.
8. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: дис. ... докт. екон. наук: 08.09.01 / Л.К.Семів. — Львів, 2004. — 425 с.
9. Bell D. The Third Technological Revolution & Its Possible Socio-Economic Consequences / D. Bell. — Tokyo, 1990. — 347 p.
10. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // Economic Growth — an American Problem. — Englewood Cliffs, 2004. — P. 126.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2014р.