

ПРИНЦИПИ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

В'ячеслав Лаптев

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
vlaptev777@gmail.com
(Україна)

PRINCIPLES OF A PROBLEM-ORIENTED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MANAGEMENT SYSTEM

Viacheslav Laptiev

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics
vlaptev777@gmail.com
(Ukraine)

Актуальність. Людські ресурси формують необхідне підґрунтя для забезпечення соціально-економічного розвитку країни та її регіонів, а також у досягненні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств різних видів економічної діяльності. Рівень розвитку людських ресурсів формує можливість їх ефективного використання при формуванні стійких конкурентних позицій національної економіки, регіональної економіки та підприємств.

Постановка проблеми. Метою даного дослідження є обґрунтування системи принципів та критеріїв проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на національному, регіональному рівнях та рівні підприємства, що є базою для розробки концепції та методичного забезпечення вибору пріоритетних напрямів розвитку людських ресурсів в умовах трансформаційних перетворень.

Результати дослідження. Методологічне забезпечення розвитку людських ресурсів на трьох рівнях управління передбачає застосування певних принципів, закономірностей, методів розвитку людських ресурсів, які формують концептуальні положення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

Принципами проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів є сукупність закономірностей, тверджень, які мають бути підґрунтям наукової концепції тривірневого розвитку людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Підходи вчених до визначення принципів розвитку свідчать про необхідність їх застосування при розробці стратегій розвитку. Так, Ю. Залознова на мікрорівні пропонує використовувати

насупні принципи: орієнтація на збалансованість інтересів роботодавця та працівників, формування сприятливих умов збереження, ефективного розвитку працівників і виробництва; розвиток виробничої демократії; справедливість; збалансованість ефективності всіх видів діяльності з відповідним розвитком персоналу; комплексність; профілактичний характер діяльності; страхування ризиків; відповідальність персоналу за якість та результативність праці; інноваційність у розвитку виробництва та персоналу та ін. [2].

Найбільш вагомі принципи, за якими будується системний підхід: пріоритетність цілей, поліваріантність шляхів вирішення, підпорядкування часткового цілому, сходження від абстрактного до конкретного, єдність підходів пізнання, єдність елементів системи є прийнятними для формування системи принципів розвитку людських ресурсів як системи.

Принципальні основи синергетичної парадигми, що була сформована у XX ст. на основі концепцій нелінійної нерівноважної термодинаміки, також характеризують розвиток людських ресурсів на різних рівнях управління.

Відповідно синергетичної парадигми, система розвитку людських ресурсів має наступні властивості:

динамічність – динамічність – зміна елементів і зв'язків в часі [1]. Зміна рівня розвитку людських ресурсів у часі;

синергія – зміна ефективності функціонування елементів при їх об'єднанні [1]. Даний принцип передбачає врахування зміни на всіх трьох рівнях управління людськими ресурсами, що в цілому впливає на ефективність системи управління людськими ресурсами. Синергетичний ефект, що полягає у зміні ефектів на макро-; мікро- та мезорівнях в залежності від комбінації методів та способів розвитку людських ресурсів;

нестабільність та нелінійність – складові системи мають багатоваріантність поєднання та можуть лавати різні результати, які для одних об'єктів діють, а для інших ні;

нелінійність – складні системи мають багато можливих варіантів (траєкторій) поведінки, між якими вони блукають в результаті малих змін параметрів, що управляють їхньою динамікою [1]. Принцип нелінійності передбачає врахування неоднакового впливу на систему управління людськими ресурсами зовнішніх та внутрішніх чинників, що залежать від часу та простору;

адаптивність – здатність пристосовуватися до несприятливих змін зовнішнього середовища; багатоваріантність, альтернативність розвитку [1]. Проблемно-орієнтована система управління

людськими ресурсами має вчасно пристосовуватися до змін зовнішнього середовища;

альтернативність розвитку – людські ресурси можуть мати різні рівні розвитку в залежності від чинників впливу та застосовуваних методів.

відкритість – проблемно-орієнтована система має взаємозв'язки на всіх рівнях управління, а також із зовнішнім середовищем;

багатоваріантність – система управління людськими ресурсами має низку сценаріїв управління, в тому числі на основі проблемно-орієнтованого підходу;

Принципами функціонування проблемно-орієнтованої системи управління розвитком людських ресурсів є:

єдності інтересів – врахування цілей всіх економічних рівнів (макро-, мезо-, мікрорівня) при управлінні розвитком людських ресурсів та підпорядкованість загальнодержавним інтересам.

наукової обґрунтованості забезпечує ефективність управлінні розвитком людських ресурсів на основі розробки та прийняття управлінських рішень на основі об'єктивних економічних законів з урахуванням вітчизняного та закордонного досвіду управління людськими ресурсами;

В сукупності дані принципи говорять про те, що дана система знаходиться під впливом зовнішнього середовища, що спонукає її до постійних змін, пристосування різноманітними шляхами з метою досягнення максимального ефекту від взаємодії всіх її елементів.

М. Ніколайчук пропонує наступну класифікацію принципів проектування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу: суспільні, психологічні, інституційні, економічні, управлінські, демографічні, еволюційні [4]. Однак деякі з наведених класифікаційних груп більше визначають чинники впливу на розвиток людських ресурсів. Серед тих, що слід врахувати у системі принципів проблемно-орієнтованої системи управління розвитком людських ресурсів слід виділити наступні: дотримання прав людини; гарантування потреб і свобод людського розвитку; узгодження з закономірностями суспільного розвитку; ефективності інституційної системи; законодавчого закріплення відносин власності; приросту ефективності економічного механізму; комерціалізації; тривіневого управління; обмежених ресурсів; достатності ресурсних засобів; масового застосування; взаємодії учасників відносин; освітньої бази; конвертації знань в соціально-економічні ефекти, глобального проникнення.

Принципами розвитку людських ресурсів на мікрорівні приділяє увагу Н. Маркова [3]. Автором виділено принципи науковості; економічності; відповідальності; справедливості, інноваційності та двовекторності. Так, «принцип економічності повинен забезпечити раціональне використання коштів на розвиток персоналу з тим, щоб досягнути максимально можливого ефекту за критерієм «витрати-результат». При цьому фінансування програм з розвитку персоналу не повинне здійснюватися за остаточним принципом після реалізації цілей з інноваційної, маркетингової, виробничо-господарської діяльності тощо, в іншому випадку такий підхід суперечить сучасному постулату в сфері менеджменту персоналу «працівники – ключовий актив підприємства» [3].

Розглядаючи принцип відповідальності на трьох рівнях управління слід зазначити, що на макрорівні та мезорівні це стосується відповідальності державних органів влади за розробку якісних програм розвитку людських ресурсів; за належне використання виділених на ці цілі коштів бюджету; на рівні підприємства це відповідальність керівництва за якість розвитку персоналу та самого персоналу за належне використання знань, вмінь та навичок, що мають трансформуватися у відповідні компетентності.

Принцип справедливості відповідає за можливість кожного працівника мати однакові можливості для розвитку з урахуванням особистісних, інтелектуальних, професійних, психоемоційних характеристик, бути винагородженим відповідно до результатів праці. Даний принцип діє відповідно до системи соціального захисту в контексті соціального партнерства як паритетне вираження інтересів працівника, представника інтересів групи працівників – профспілки та підприємства [3].

Відповідно до принципу інноваційності при застосуванні різних методів розвитку людських ресурсів на всіх рівнях необхідним є застосування новітніх технологій, без яких процес розвитку є неефективним та не дозволяє формувати нові конкурентні переваги персоналу та підприємства, регіону, держави.

Також одним з важливих принципів є орієнтація на існуючі проблеми на всіх рівнях управління. Розвиток людських ресурсів має бути спрямований на задоволення потреб національної, регіональної економіки у вирішенні проблем.

В якості принципів оцінки рівня розвитку людських ресурсів слід виділити наступні:

наукової обґрунтованості – оцінка методів управління людськими ресурсами має базуватися на наукових методах дослідження та враховувати вимоги об'єктивних законів розвитку;

системності – передбачає розгляд методів та інструментів управління розвитком людських ресурсів на рівні системи;

структурність – передбачає оцінку системи управління розвитком людських ресурсів через визначення її структури;

достатності – кількість та структура часткових показників оцінки має забезпечувати комплексну оцінку, достатню для обґрунтованих висновків та розробці рекомендацій для макро-, мезо- та мікрорівня;

обґрунтованості – полягає в тому, що інформація, на базі якої проводиться оцінка дієвості управління розвитком людських ресурсів, має бути суттєвою для розробки напрямів та механізму управління розвитком людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Висновки. Таким чином, дістало подальшого розвитку поняття принципів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, а також обґрунтовано систему принципів на основі інтеграції базових теоретичних засад менеджменту, соціальної економіки та принципів синергетики з урахуванням перманентних трансформаційних процесів.

Отримані результати формують підґрунтя для розробки наукової концепції проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Список використаних джерел

1. Гражевська Н. І. Теоретико-методологічні новації синергетики в дослідженні трансформації економічних систем // Вісник Української академії банківської справи. 2006. № 2. С. 139-143.

2. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2008. 380 с.

3. Маркова Н. С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу // Ефективна економіка. 2010. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=302>

4. Ніколайчук М. Засади та принципи управління відтворенням людського капіталу // Економічний аналіз. 2012. Вип.10. Ч. 1. С. 428-432.