

ТИПОЛОГІЯ ЗМІСТОВНОЇ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У статті запропоновано авторське визначення характерних ознак змістовної структури багаторівневої системи управління людськими ресурсами з використанням ресурсного й системного підходів. Виокремлено інноваційні аспекти розвитку системи управління розвитком людських ресурсів.

In article author's definition of characteristic signs of substantial structure of a multilevel management system by human resources with use of resource and system approaches is offered. Innovative aspects of development of a control system are allocated with development of human resources.

Постановка проблеми у загальному вигляді. 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. Незважаючи на широту й різнобічність розгляду проблем розвитку людського потенціалу, як і раніше залишається безліч невирішених питань, що потребують серйозної уваги як з теоретичної, так і з практичної сторін.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. 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, досліджувалися у працях вітчизняних учених, зокрема О. І. Амоші, В. П. Антонюк, С. І. Бандура, Л. І. Безтелесної, В. В. Близнюка, Н. П. Борецької, Д. П. Богині, Н. С. Власенка, С. Й. Вовканича, А. С. Гальчинського, В. М. Гейця, О. А. Грішнєвої, Б. М. Данилишина, М. І. Долішнього, Т. А. Заяць, М. З. Згуровського, С. М. Злупка, А. М. Колота, В. М. Колпакова, О. Є. Кузьміна, В. І. Куценко, В. Лагутіна, Е. М. Лібанової, І. І. Лукінова, В. М. Мікловди, О. Ф. Новікової, В. В. Онікієнка, М. А. Павловського, М. П. Пітюлича, С. І. Пирожкова, С. М. Писаренко, А. П. Ревенка, Л. К. Семів, В. С. Стешенко, Л. І. Федулової, О. У. Хомри, М. Г. Чумаченка, Л. В. Шаульської, Л. С. Шевченко, інших учених.

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

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Дискусії викликає ціла низка теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються системного підходу до суцільного управління людськими ресурсами, як сукупності економічних форм особистого фактору на різних рівнях суспільного виробництва.

Отже, деяка обмеженість належних системних підходів до управління людськими ресурсами, як особистого фактору суспільного виробництва, стає однією із актуальних проблем науки і практики.

Постановка завдання. Для економічної теорії і практики важливого значення набувають три основні закономірності, що мають місце у трансформації форм особистого фактору виробництва:

1. Між його економічними формами немає жорстких меж, що якісно відрізняються. Сам

перехід від одної форми до іншої еластичний.

2. Потенції, що набуті особистим фактором виробництва в одній із його економічних форм, утримуються і примножуються в наступних.
3. Чим більшою мірою елементи наступної економічної форми особистого фактору виробництва закладаються у процесі розвитку його попередніх форм, тим більш ефективно функціонує особистий фактор виробництва в цілому, що виражається у збільшенні трудового потенціалу.

Ця обставина призводить до важливого методологічного висновку, а саме: головним і визначальним серед усіх фаз відтворювальних циклів є розвиток усіх складових, що визначають змістовне наповнення кожного з указаних вище понять. Отже, трансформація управління цими процесами має відбуватися у бік стратегічного управління розвитком, яке передбачає цілеспрямований якісний розвиток саме людини, особистості як основної мети суспільства. Водночас, як зауважує Л. К. Семів, «...здійснювана впродовж років української незалежності багатомірна трансформація усіх сфер життя суспільства спрямовувалась на перетворення традиційних соціально-регулятивних механізмів у сфері формування ринкових відносин, зміцнення демократичних прав і свобод особистості, побудови громадянського суспільства та правової держави. Така полівекторність процесу трансформації вказує на відсутність визначеного загального напрямку руху українського суспільства, на несформованість цільової ідеальної моделі таких змін» [1, с.18].

В умовах прискорення якісних змін у глобальному середовищі на перший план висувається прогнозування відповідних дій, що уможливають сталий і цілеспрямований соціально-економічний розвиток суспільства. Водночас, перш ніж визначити відповідний організаційно-економічний механізм управління людськими ресурсами (УЛР) на всіх рівнях суспільного виробництва, необхідно надати чітке уявлення щодо змістовної структури суцільного управління цим видом ресурсів.

Метою статті є надання власного бачення змістовної структури системи суцільного управління людськими ресурсами (СУЛР).

Виклад основного матеріалу дослідження. Розкриття змістовної структури системи СУЛР тісно пов'язане з його цільовою спрямованістю, рівнями охоплення й підходами, що використовуються, а також управлінськими технологіями. Структура, що розкриває змістовний аспект СУЛР, складається з елементів, що відображають великі напрямки управлінського впливу на процеси відтворення людського капіталу. При цьому склад цих напрямків визначається функціями СУЛР, необхідними для реалізації завдань в рамках того або іншого напрямку й загальної його мети. Не характеризуючи всю сукупність функцій, тому що це не є завданням цієї статті, зупинимося на таких питаннях:

- ступінь «повноти» охоплення тих або інших функцій УЛР, у тому числі на різних рівнях;
- типологія функцій УЛР;
- структуризація діяльності в області управління людськими ресурсами.

У різних конкретних суспільно-історичних умовах управлінський вплив на процеси формування, розподілу й використання робочої сили, людських ресурсів буде різним і здійснюваним через відповідні інструменти, причому їх співвідношення й обсяг функцій також змінено. Певні взаємозалежні зміни відбуваються не тільки в змістовній, але й в організаційно-інституціональній, і технологічно-процесуальній структурах. Організаційно-інституціональний аспект управління людськими ресурсами при використанні сучасної, суцільної системи УЛР характеризується багатосуб'єктністю процесу управління на різних ієрархічних рівнях народногосподарської системи, необхідністю поділу й належної комбінації, узгодженням функцій управління людськими ресурсами, співвідпорядкованістю різних суб'єктів управління людськими ресурсами й наявністю відповідних, злагоджених відносин між ними в процесі діяльності.

У сучасних умовах – в умовах становлення й розвитку ринкових відносин – в Україні проблеми оптимізації організаційно-інституціональної структури УЛР набувають гостроти. І не тільки з погляду посилення централізації, контролю процесів відтворення людських

ресурсів, але й більш активного й «глибокого» залучення в цих процесів роботодавців і місцевої влади. Природно, що державні структури не можуть забезпечувати відповідні вкладення в людський капітал, у формування його високої якості, що відповідає вимогам сучасних технологічних укладів інформаційного суспільства. Це неможливо й недоцільно в жодній, навіть найбагатшій країні світу, не кажучи вже про Україну.

Ця недоцільність обумовлена тим, що використання людського капіталу, його віддача все більше «належить» недержавному сектору економіки, а часто (у випадку «відпливу умів») навіть відбувається за межами України. Проте, заходи, що мають стратегічний характер, нормативно-правові й контрольно-регулюючі функції діяльності в області УЛР повинні бути прерогативою державних структур.

Друге позначене автором питання – типологія функцій СУЛР. При цьому, говорячи про типологію, автор припускає розгляд ознак, що визначають тип УЛР, основні якісні характеристики, що розкривають такий тип УЛР, як суцільне управління розвитком людських ресурсів.

Розглядаючи основи формування системи СУЛР, необхідно зауважити, що управління, яке забезпечує загальну якість, має носити інноваційний характер. Обґрунтуємо це положення стосовно до УЛР.

Сьогодні розгляду інноваційних процесів приділяється найпильніша увага в межах так званого еволюційного підходу до економічної теорії. Серед найвизначніших учених цього напрямку можна назвати Р. Нельсона, С. Вінтера, Дж. Досі, К. Фрімена й ін. Крім того, значна кількість учених: О. Тоффлер, Д. Белл, Дж. Грант, Т. Стоун'ер, У. Ростоу, Дж. Гэлбрэйт, Р. Арон, Р. Айрис, У. Дайзард, Ф. Джордж та інші досліджують роль і місце інноваційних процесів у загальному ході розвитку людського суспільства, його найближчі й віддалені перспективи.

Інноваційний процес в загальнонауковому аспекті можна розглядати як процес перетворення, форму вирішення протиріч, явище прогресу. Інноваційні процеси безпосередньо зв'язані з науково-технічним, економічним і соціальним прогресом, є їхньою основою, виступаючи в сучасному суспільстві основною формою розвитку. Це, як відзначив відомий американський економіст Дж. Брайт у доповіді про людський розвиток ПРООН: «...єдиний у своєму роді процес, що поєднує науку, техніку, економіку, підприємництво й управління» [2].

Таким чином, головна складова розвитку, прогресу, у тому числі й соціально-економічного, – інноваційність.

Об'єктом інноваційної зміни в процесі інноваційної діяльності можуть бути не тільки техніка, технологія, але вся сукупність факторів виробництва (у тому числі особистого, людського), відносин між учасниками процесу виробництва (організаційних, економічних, соціальних), а також методи управління цими факторами й відносинами.

Економічна сутність та значення інноваційних процесів в УЛР розкриваються, реалізуються через систему їх функцій. Використаємо можливість виділення трьох «рівнів» розгляду функцій інноваційного процесу, що, загалом, відповідає принципу теоретичного відтворення «загальне – особливе – одиничне».

Згідно з цим принципом:

1) Головною, загальною, цільовою функцією СУЛР як інноваційного процесу є цілеспрямована якісна зміна об'єкта (людських ресурсів) суб'єктом.

2) Особливі функції характеризують особливості впливу інноваційних процесів у рамках СУЛР на соціально-економічний розвиток суспільства на макрорівні. Такі функції інноваційних процесів СУЛР можна охарактеризувати в такий спосіб. Інноваційні процеси СУЛР:

- виступають в якості фактору науково-технічного, економічного, соціального, культурного розвитку сучасного суспільства;
- є засобом задоволення безмежно зростаючих людських потреб в умовах обмежених ресурсів, а також виконують найважливішу функцію формування нових раціональних потреб;
- є основою підвищення ефективності суспільного виробництва, економії витрат суспільної праці.

3) Одиничний рівень припускає розгляд функцій конкретного окремого інноваційного процесу СУРЛР на мікрорівні. На цьому рівні можна виділити наступні найважливіші функції СУРЛР як інноваційного процесу:

- задоволення конкретних потреб у різних підсистемах організації, причому ці потреби можуть задовольнятися або новим способом, або в більших масштабах, або з меншими витратами ресурсів;
- підвищення ефективності діяльності організації, задоволення її стратегічних і безпосередніх цілей;
- якісний розвиток її виробничої, організаційної, соціальної бази;
- формування умов для постійного розвитку працівника (табл. 1).

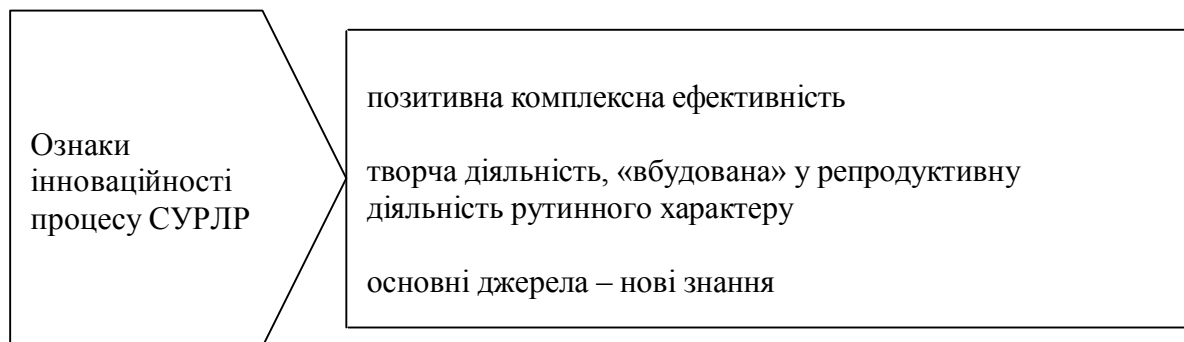
Розкриття найважливіших функцій інноваційних процесів СУРЛР підтверджує наведене раніше положення про те, що головна складова соціально-економічного розвитку в епоху постіндустріального суспільства – це інноваційність, яка властива й управлінській діяльності, у тому числі, управлінню людськими ресурсами. Ознаки інноваційності як головної якісної характеристики СУРЛР наведено на рис. 1.

Таблиця 1

Функції управління розвитком людських ресурсів як інноваційного процесу

Функції залежно від рівня	Зміст функцій
Загальна	Цілеспрямована зміна якісних характеристик людських ресурсів за рахунок переходу до безперервної системи навчання протягом життя
Особливі	Забезпечення науково-технічного, економічного, соціального, культурного розвитку Формування умов для задоволення постійно зростаючих потреб і формування нових потреб Підвищення ефективності суспільного виробництва на всіх рівнях
Одиничні	Формування умов для постійного розвитку працівників (в області різних підсистем організації) Підвищення ефективності діяльності організації Якісний розвиток організації

Цілеспрямована зміна якісних характеристик людських ресурсів за рахунок переходу до безперервної системи навчання протягом життя



Засоби задоволення й формування нових потреб

Рис. 1. Ознаки інноваційності процесу стратегічного управління розвитком людських ресурсів

Необхідність активізації інноваційних процесів на макро- і мікрорівні обумовлена, насамперед, визначеним вище техніко-економічним відставанням України, тривалими кризовими тенденціями в українській економіці, недостатньо високими темпами справжнього розвитку. Тривалий кризовий стан економіки обумовив і трохи активізував інноваційну діяльність організацій, сприяв поліпшенню інноваційної атмосфери в колективах: інновації стали розглядатися як один із засобів виживання організацій.

Проблема, що тісно пов'язана з типологією змістовної структури системи управління людськими ресурсами (визначенням ознак, що детермінують тип УРЛР), стосується структуризації діяльності в області УЛР [3; 4; 5].

Незважаючи на традиційну критику так званого «ресурсного» підходу до людини як суб'єкта економічного життя, зауважимо, що сучасні концепції, у тому числі й людського капіталу, зовсім не заперечують наявності цього ресурсу. Навпроти, вони підкреслюють першорядність і активність цього ресурсу капіталу. Отже, з одного боку, управління людськими ресурсами має справу з особливим специфічним ресурсом. Але з іншого боку – із цілою системою процесів формування (у тому числі розвитку), розподілу й використання цього унікального ресурсу. Отже, являючись інноваційним управлінським процесом, змістовно УЛР урахує «ресурсну» і «процесну» складові. Природно, такий розподіл багато в чому умовний, тому що ресурс, як правило, перебуває постійно (або, принаймні, повинен перебувати) у процесі руху – формування й використання, а час від часу – і розподілу. Саме ресурс і процеси в єдності становлять цілісну систему. Але, по-перше, певна частка абстракції й умовності завжди присутня не тільки в науковому дослідженні, але й у практичній діяльності, наприклад, при розподілі управлінських функцій, повноважень та ін. По-друге, постійного «руху» людського ресурсу на практиці також не спостерігається, це лише ідеал, до якого необхідно прагнути. Наявність безробіття, у тому числі й прихованого, низька ефективність зайнятості, проблеми формування й реалізації системи безперервної освіти – підтвердження цього положення. По-третє, при розгляді сукупного, а не індивідуального, трудового потенціалу, виникають відносини між працівниками (реальними, потенційними), що формують «ресурсну» складову змісту УРЛР. Нарешті, певна сукупність відносин складається між учасниками виробничо-господарської діяльності, і вони, також становлять «ресурсний» зміст управління розвитком людських ресурсів. Отже, частина функцій управління людськими ресурсами (персоналом) спрямована саме на ресурс і його розвиток, а частина – на процеси, хоча в сукупності вони становлять систему. На рис. 2 надано схему інноваційного процесу суцільного управління розвитком людських ресурсів.

Автор пропонує класифікувати в якості «процесної» складової змісту управління розвитком людських ресурсів управління процесами, пов'язаними з формуванням, розподілом, використанням і, особливо, розвитком людських ресурсів.

У контексті сучасного тлумачення, визначимо процесну складову управління людськими ресурсами як інноваційне управління процесами відтворення людських ресурсів, що забезпечує сталість їх якісного руху (зміни) і ефективність функціонування, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб.

Характеризуючи далі змістовну структуру системи управління людськими ресурсами, автор розділяє позицію деяких учених, згідно з якою необхідно виділяти в цій системі економічну, соціальну й організаційну складові. Однак важко погодитись з ними, що така структуризація зв'язана з особливостями обсягу управління.

На погляд автора, виділення зазначених елементів у системі управління людськими ресурсами пов'язано з різним типом відносин, що виникають у процесі відтворення людських ресурсів (а саме: економічних, соціальних і організаційних).

Висновки і перспективи подальших розробок. Узагальнюючи викладене, можна виокремити ознаки, що визначають змістовну структуру УЛР на засадах їх перманентного розвитку. До них належать:

- рівні системи: макрорівень, мезорівень, макрорівень;
- тип управлінської діяльності: інноваційний (продуктивний), рутинний (репродуктивний);

- характер управлінської діяльності: стратегічний, тактичний, оперативний;
- склад системи: ресурси, процеси;
- тип відносин: економічні, організаційні, соціальні.

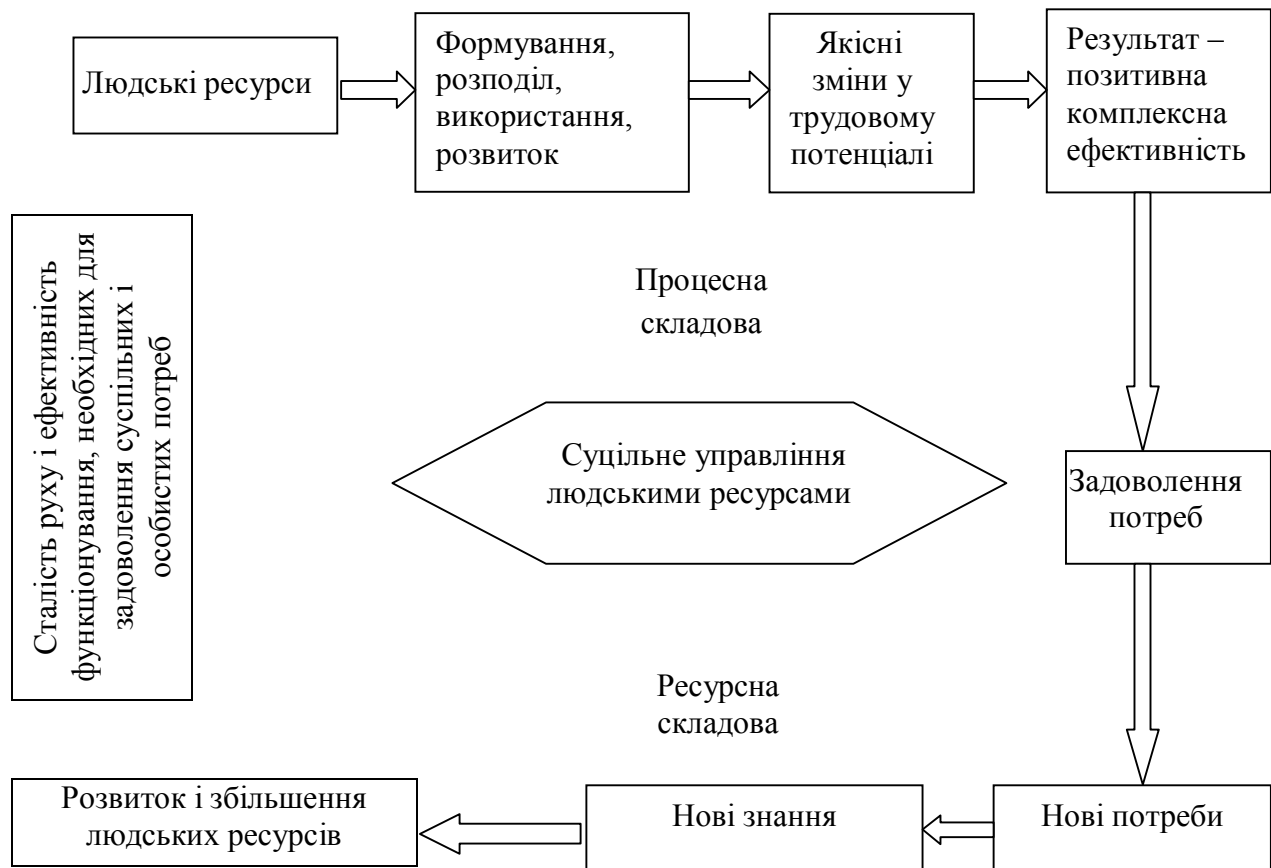


Рис. 2. Інноваційний процес суцільного управління розвитком людських ресурсів

Водночас, доцільно зробити наголос на тому, що основу змістовної структури системи управління людськими ресурсами становлять функції, що забезпечують цілісний і ефективний процес відтворення людських ресурсів на різних рівнях суспільного виробництва.

На думку автора, надане бачення змістовної структури суцільного УЛР, дозволяє впритул підійти до чіткого визначення методологічних підходів щодо розбудови організаційного механізму управління розвитком людських ресурсів. Саме таким автор бачить напрямок подальших наукових досліджень цієї значущої, багатопланової і складної проблеми.

Список використаної літератури

1. Семів Л. К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук / Л. К. Семів. – Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. – 37 с.
2. Human Development Report, 2000 [Electronic source]. – Access: www.undp.org/hdr2000.
3. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.info-works.com.ua.
4. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nauka.kushnir.mk.ua.
5. Сучасна практика мотивації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rusnauka.com.

Прийнято до друку 15.03.2013