

СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА КОМУНІКАЦІЙНІ ЗАСАДИ

CONTEMPORARY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: POLITICAL, ECONOMIC AND COMMUNICATION FOUNDATIONS

Філатов Б.А.,

*доктор політичних наук,
міський голова міста Дніпро*

Вивчається формування мережної структури управління людськими ресурсами, яке буде здійснюватися на динамічних засадах та з урахуванням конкретних завдань в умовах компетентнісного підходу. Робиться уточнення щодо усвідомлення міждисциплінарного значення процесів кадрового менеджменту. Розкриваються потреби ідентифікації напрямків впливу політичного розвитку економічної кон'юнктури та новітніх комунікаційних систем в межах розв'язання нагальних завдань управління людськими ресурсами. Встановлюється значення кількох експертних та дослідних напрямків для успішності розробки стратегії кадрового забезпечення діяльності виробничих підприємств та установ управління. Обговорюються досягнення результатів соціально-економічного розвитку, які в сучасних умовах вирішальним чином зумовлюються станом людських ресурсів. У статті використані сучасні засоби дослідження політологічних дисциплін (компаративний та сценарний) та загальнологічні методи (індукція, дедукція). З'ясовується удосконалення загальних правил і норм та спрощення управлінських механізмів і засобів зворотного зв'язку. Досліджується стратегічне планування людського розвитку та людськими ресурсами, яке вимагає розрахунку ресурсів системи освіти та її відповідності наявним завданням економічного зростання. Розкрито значення кадрового потенціалу, яке набуває гнучких якостей та мобільності саме завдяки новітнім цифровим комунікаційним технологіям. Виявляється значення усвідомлення інноваційних чинників, що дає змогу спрогнозувати стан ринку праці та діяльність акторів, яка спрямована на відстоювання конкретних економічних інтересів. Встановлено специфіку обліку не лише макроекономічних показників та потреб ринку праці, але й деталізацію мікроекономічних процесів, які динамічно змінюються. З'ясовуються засоби координації та залучення кадрів відповідно до їх фаху та кваліфікації. Вивчено комп'ютеризацію засобів виробництва, яка вимагає нових навичок від майже всіх без винятку професійних груп. Зроблено висновок про виявлення стратегічних завдань всієї людської цивілізації на глобальному рівні політичного управління.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, політичний менеджмент, політичні процеси, економічна кон'юнктура, ринкова економіка, соціально-економічна криза.

The formation of a network structure of human resources management is being studied, which will be carried out on a dynamic basis and taking into account specific tasks in the conditions of the competence approach. Clarification is made regarding the awareness of the interdisciplinary significance of the mentioned processes. The needs of identifying the directions of influence of the political development of the economic situation and the latest communication systems within the framework of solving the urgent tasks of human resources management are revealed. The importance of several expert and research directions for the success of developing a strategy for personnel support for the activities of production enterprises and management institutions is established. The achievements of socio-economic development results, which in modern conditions are determined decisively by the state of human resources, are discussed. The article uses modern research tools of political science disciplines (comparative and scenario) and general logical methods (induction, deduction). The improvement of general rules and regulations and the simplification of management mechanisms and means of feedback are investigated. The strategic planning of human development and human resources is studied, which requires the calculation of the resources of the education system and its compliance with the existing tasks of socio-economic development. The value of personnel potential, which acquires flexible qualities and mobility precisely thanks to the latest digital communication technologies, is revealed. The importance of awareness of innovative factors is revealed, which makes it possible to predict the state of the labor market and the activities of actors aimed at defending specific economic interests. The specifics of accounting not only for macroeconomic indicators and labor market needs, but also for detailing microeconomic processes that are dynamically changing have been established. The means of coordination and recruitment of personnel according to their specialty and qualifications are being investigated. The computerization of means of production, which requires new skills from almost all professional groups without exception, has been studied. A conclusion was made about the identification of strategic tasks of the entire human civilization at the global level of political management.

Key words: human resources management, political management, political processes, economic situation, market economy, socio-economic crisis.

Постановка проблеми. В умовах сучасних інформаційно-комунікаційних інновацій формується ділове та організаційне середовище, в якому менеджмент людськими ресурсами набуває нових якостей та більш широкого значення. Традиційне розуміння кадрового менеджменту втрачає свій

зміст як процесу забезпечення добору кадрів та управління ними. В умовах компетентнісного підходу доцільним є формування мережної структури управління людськими ресурсами, яке буде здійснюватися на динамічних засадах та з урахуванням конкретних завдань. Універсалізація біз-

нес-підходів до управління людськими ресурсами в різних сферах спричиняє фіксацію завдань та методів управління людськими ресурсами. Поряд з цим, важливим є усвідомлення міждисциплінарного значення зазначених процесів. Політичні та економічні детермінанти управління людськими ресурсами розкривають виклики та можливості модернізації системи розвитку не лише бізнес-структур, але й громадських об'єднань, територіальних громад тощо. Потенціал впливу політичних та економічних чинників вивчений порівняно слабо. У зв'язку з цим існує потреба ідентифікації напрямків впливу політичного розвитку економічної кон'юнктури та новітніх комунікаційних систем на розв'язання нагальних завдань управління людськими ресурсами. На основі цих чинників необхідним є формування нового міждисциплінарного визначення кадрового менеджменту та кадрового забезпечення як на локальному рівні, так і на рівні всієї держави.

Аналіз публікацій. Питання оптимізації управління людськими ресурсами досліджує низка вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, О. Аверіна вивчає філософію управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад [1], Н. Нижник та Л.Пашко розглядають оцінювання як основа управління людськими ресурсами у сфері державного управління [5], Т.Андерсен та Д. Мінбаєва з'ясовують роль управління людськими ресурсами в розробці стратегії [8], П. Каппеллі та Дж.Келлер надають увагу класифікації праці в новій економіці [9], Д. Фарнем аналізує управління людськими ресурсами в широкому суспільному контексті [10], І. Грір, Т.Шультен і Н.Бьольке встановлюють як ринок впливає на виробничі відносини [11]. Тим не менш, зростає потреба розгляду політичних, економічних та комунікаційних чинників модернізації комплексного управління кадровою сферою.

Метою статті є з'ясування параметрів впливу політичних, економічних та комунікаційних чинників розвитку сучасного управління людськими ресурсами. Завданням статті є розкриття значення вказаних чинників для модернізації практик сучасного кадрового менеджменту.

Основний зміст. Управління людськими ресурсами є багатофакторним процесом, який здійснюється на міждисциплінарних засадах. Наявність кількох експертних та дослідних напрямків завжди збільшує успішність розробки стратегії кадрового забезпечення діяльності виробничих підприємств та установ управління. Зазначене спонукає до формування комплексних систем. Сучасна дослідниця А. Фандєєва вважає за доцільне у створенні комплексних систем управління спиратися на глибоке пізнання й використання законів поведінки людини, які проявляються в прихованих внутрішніх процесах. «Тому одними економіч-

ними методами без повного врахування загальних законів, а також соціально-психологічних та біопсихологічних особливостей людей управляти їх трудовою поведінкою і забезпечувати підвищення ефективності виробництва неможливо», стверджує вчена [6, с.188].

Політичні засади управління людськими ресурсами ґрунтуються не лише на управлінських імперативах. Важливим є внутрішній клімат в організації та колективі. Він ґрунтується на балансі інтересів індивідів і груп. На прикладі локальних територіальних спільнот можна побачити, що пошук політичного консенсусу є досить складним завданням. А. Фандєєва справедливо закликає чітко уявляти собі, на яке місце в організації претендує людина, які ролі вона може і готова виконувати і яку роль їй пропонує організація. Це необхідно, аби узгодити очікування людини та організації і тим самим усунути або мінімізувати проблеми та колізії, які виникають між людиною й організаційним оточенням. Щоб ці очікування не суперечили одне одному, необхідна наявність в організації керування високого класу, орієнтованого на формування мотивації досягнення кінцевих результатів [6, с. 189].

Політичні основи регулювання кадрового забезпечення та управління людськими ресурсами на макрорівні пов'язані з механізмами ухвалення соціально-політичних рішень. В сучасних умовах людські ресурси вирішальним чином впливають на досягнення результатів соціально-економічного розвитку. Тому комплексна державна політика підготовки та збереження кадрів є одним з нагальних політичних завдань сучасної України навіть в умовах воєнної кризи. Згідно з А. Фандєєвою, «мотивація працівників на досягнення кінцевих результатів здійснюється за допомогою навмисного впливу на ті чи інші сторони життєдіяльності колективу, підприємства. Комплексна система мотивації призводить до зміни змісту та структури соціально-психологічного клімату у бажаному напрямку (на підвищення продуктивності і продуктивності праці тощо). Вона повинна відображати об'єктивну тенденцію соціально-економічного розвитку колективу (підвищення рівня конкурентоспроможності, стабільності, надійності)» [6, с. 190].

Політичний клімат держави і суспільства також вирішальним чином впливає на управління людськими ресурсами. За умови відкритості політичної системи до інновацій та модернізації існує більше шансів для оновлення підходів людського виміру. Йдеться про удосконалення загальних правил і норм та спрощення управлінських механізмів і засобів зворотного зв'язку. У цьому контексті В. Журавський встановлює пріоритети використання робочої сили. Ними стали гнучкі форми, неперервне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації і стимулювання праці,

звернення до культурно-етнічних факторів продуктивності і якості трудового життя. Специфіка людських ресурсів полягає в тому, що вони здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найбільш важливим джерелом підвищення ефективності функціонування організації [2, с. 75]

Освітні імперативи стану управління людським розвитком визначаються на основі актуального стану певних професійних груп. Водночас політичні чинники впливають на вектор розвитку системи освіти та її інституційну спроможність. У зв'язку з цим стратегічне планування людського розвитку та людськими ресурсами вимагає розрахунку ресурсів системи освіти та її відповідності наявним завданням соціально-економічного розвитку. На думку В. Журавського, «неперервна професійна підготовка виступає ключовим засобом професійного розвитку особистості. Тому визначення умов та складових неперервної професійної підготовки людських ресурсів державної податкової служби є важливим завданням дослідження. Особливого значення в сучасних умовах набуло розуміння того, що система неперервної освіти може вважатися ефективною, якщо вона забезпечить підготовку компетентного фахівця» [2, с. 79].

Політична підтримка оновлення механізмів та структур управління людськими ресурсами спирається на розуміння комунікаційних засобів політичного управління. Кадровий потенціал набуває гнучких якостей та мобільності саме завдяки новітнім цифровим комунікаційним технологіям. В. Журавський слушно пов'язує основні інновації на сучасному етапі розвитку суспільства з інформаційно-комунікаційними технологіями. «Визначення умов та можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні розвитком людських ресурсів державної податкової служби, зокрема технологій дистанційного навчання, має бути одним із завдань дослідження», вважає науковець [2, с. 79]

Можливості удосконалення управління людськими ресурсами на сучасному етапі істотно розширюється, якщо здійснювати політичний аналіз чинників впливу процесів міграції та міжнародних глобальних політичних процесів. Усвідомлення цих чинників дає змогу спрогнозувати стан ринку праці та діяльність акторів, яка спрямована на відстоювання конкретних економічних інтересів. В цьому аналізі поєднуються політичні та економічні пріоритети. О. Малиновська робить висновок, що «сусідні держави активно розвивають свою політику щодо підтримки співвітчизників за кордоном, у т. ч. на території України. В умовах депопуляції та наростання конкурентної боротьби за людські ресурси у світі вони не обмежуються етнокультурною сферою, а вдаються до сприяння репатріації співвітчизників як найбільш бажаної категорії іммігрантів. Якщо ситуація в Україні

буде відчутно гіршою, ніж у сусідніх державах, такі дії можуть перетворитися на суттєвий чинник еміграції з країни, втрати частини трудового та інтелектуального потенціалу» [4, с. 143].

Економічні засади інтенсифікації розвитку систем управління людськими ресурсами набувають розширеного характеру. Вони враховують не лише макроекономічні показники та потреби ринку праці, але й деталізацію мікроекономічних процесів, які динамічно змінюється. Тому локальний рівень управління людськими ресурсами отримує мережну модель як засіб врахування децентралізованих викликів та перспективних змін. Н. Ковтун досить доречно визначає внутрішні та зовнішні конкурентні переваги людських ресурсів цілою системою показників, які відбивають різні аспекти їх функціонування. Найбільш поширені методи, які дозволяють оцінити конкурентні переваги людських ресурсів національної економіки, побудовані на основі аналізу макроекономічних результатів її функціонування. Конкурентні переваги людських ресурсів оцінюються через співвідношення ресурсів, які були витрачені на формування, розвиток і підтримку цих конкурентних переваг, з досягнутою конкурентною позицією національної економіки та рівнем ВВП, а продуктивність праці стає одним із ключових показників конкурентних переваг людських ресурсів [3, с. 71].

Економічні пріоритети управління людськими ресурсами визначають вимоги до ефективності використання кадрового потенціалу. Передусім ідеться про задіяння кадрів відповідно до їх фаху та кваліфікації. Також ідеться про прогностичне проектування розвитку галузей та їх потреб у людських ресурсах. Н. Ковтун звертає увагу на самостійне значення ступеня використання людських ресурсів, структуру зайнятості, ставлення до праці з позиції її соціальної значимості. Зв'язки між різними видами праці мають велике для формування конкурентних переваг людських ресурсів насамперед тому, що велика кількість високоосвічених, кваліфікованих працівників часто змушена працювати на низькооплачуваних робочих місцях, які не потребують високої кваліфікації [3, с. 72].

Рівень розвитку сучасних людських ресурсів визначається, серед іншого, можливістю досягнення та опанування новітніх комунікаційних технологій. Комп'ютеризація засобів виробництва вимагає нових навичок від майже всіх без винятку професійних груп. Це висуває питання своєчасної перепідготовки та вкладання коштів в інформаційні знання. Н. Ковтун слушно наголошує, що «завдяки мініатюризації сучасних засобів виробництва і суттєвому здешевленню базових технологій глобалізація стимулює зростання малих підприємств, які, в свою чергу, використовуючи сучасні форми фінансування інвестицій стають важливим елементом глобальної інноваційної

системи. Через них відбувається подальше розповсюдження передових технологічних інновацій та розвиток конкурентних переваг людських ресурсів» [3, с. 72].

Політичне, економічне та комунікаційне значення управління людськими ресурсами формується в інтегральну інформаційну сферу прийняття рішень. Вона включає моделі та конкретні кейси, які спонукають до вибору правильної альтернативи. В умовах воєнної кризи в Україні це вкрай актуально. Зокрема, йдеться про запит на створення бази вази типових кадрових рішень з урахуванням новітніх тенденцій міграції населення та зміни економіки. Як вважає Н. Ковтун, «нові технології формують високі вимоги до якості людських ресурсів, наявність яких набуває критично важливих конкурентних переваг для забезпечення конкурентоспроможності національної економіки» [3, с. 73].

Інтеграція політичних, економічних та комунікаційних ресурсів управління людським розвитком забезпечується на основі ініціативної позиції інститутів врядування. Вони вимагають лідерського підходу та щільної комунікації з людьми, які мають забезпечувати економічний розвиток та набуття додаткової вартості. Лише синергетичний підхід може забезпечити відповідність управління кадровими ресурсами до сучасних реалій.

Висновки. Отже, політичне середовище значним чином детермінує процеси управління людськими ресурсами на глобальному рівні. Технократичні підходи до взаємодії між державами визначають базові потреби в людських ресурсах відповідно до глобальної економічної кон'юнктури. Також глобальний рівень політичного управління виявляє стратегічні завдання

всієї людської цивілізації. На національному рівні політичний менеджмент прогнозує виклики та загрози політичній стабільності та встановлює рівень потреби в людських ресурсах в різних секторах суспільного розвитку. На політичному рівні визначаються національні потреби в фахівцях певного профілю відповідно до завдань загальної модернізації суспільства та його конкурентоспроможності. В умовах значних політичних і воєнних криз, в яких опинилися Україна, політичний менеджмент і політичне лідерство визначають вектори розподілу людських ресурсів відповідно до завдань захисту державності та національного суверенітету. На локальному рівні політичні чинники управління людськими ресурсами визначають пошук балансу між потребами територіальної громади та її реальним станом в умовах потужних міграційних викликів, реформ законодавства тощо.

Економічні чинники визначають головні напрямки задіяння людських ресурсів в реальному секторі та сфері послуг. Вони надають конкретні визначення для необхідного людського потенціалу. Ринкова економіка визначає рівень конкурентності між різними групами кадрового потенціалу.

Комунікаційні чинники створюють середовище поширення інформації стосовно потреб та профілю компетентностей необхідних кадрів. Вони визначають як об'єктивні, так і суб'єктивні тенденції з урахуванням соціального престижу та визнання певних професій і категорій зайнятих на рівні всього суспільства. Динамічна взаємодія політичних економічних і комунікаційних чинників визначає актуальну картину забезпечення продуктивності соціально-економічного розвитку. Її уточнення є перспективою подальших досліджень, порушених в даній статті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аверіна О. І. Філософія управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад. *Нова парадигма*. 2013. Вип. 115. 3-11.
2. Журавський В. Управління професійним розвитком людських ресурсів податкової служби: теоретичний аспект. *Вісник Національної академії державного управління при Президенті України*. 2011. Вип. 2. 74-81.
3. Ковтун Н. С. Інституціональні чинники формування конкурентних переваг людських ресурсів. *Економічний простір*. 2014. № 84. 68-79.
4. Малиновська О. А. Політика сусідніх країн щодо співвітчизників як інструмент поповнення людських ресурсів: виклики та уроки для України. *Стратегічні пріоритети*. 2013. № 3. 138-146.
5. Нижник Н. Р., Пашко Л. А. Оцінювання як основа управління людськими ресурсами у сфері державного управління. *Університетські наукові записки*. 2005. № 1-2. 244-251.
6. Фандєєва А. Є. Теоретичні положення формування мотиваційного механізму управління людськими ресурсами. *Бізнес Інформ*. 2012. № 10. 188-191.
7. Хрутьба В. О., Михальова О. Є. Моделі і методи управління людськими ресурсами в екологічних проєктах. *Управління проєктами, системний аналіз і логістика. Технічна серія*. 2013. Вип. 12. 334-342.
8. Andersen T. J., Minbaeva, D. The role of human resource management in strategy making. *Human Resource Management*. 2013. vol. 52. no. 5. 809-27.
9. Cappelli P., Keller J. R. Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*. 2013. Vol. 38. № 4. 575-96.
10. Farnham D. () *Human Resource Management in Context*, London, CIPD 2010.254.
11. Greer I., Schulten T. and Böhlke N. How does market making affect industrial relations? Evidence from eight German hospitals. *British Journal of Industrial Relations*. 2013. Vol. 51. № 2. 215-39.