

Т.В. Стройко, д-р екон. наук, професор
Ю.С. Романчук, магістр
Миколаївський національний університет
імені В.О. Сухомлинського

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ

Доведено, що в умовах зростаючої глобалізації світової економіки, загострення міжнародної конкуренції найбільш важливим фактором національної конкурентоспроможності є висококваліфіковані та вмотивовані людські ресурси. Визначено, що сучасні технології управління людськими ресурсами передбачають створення концепції управління персоналом підприємства. На основі монографічних досліджень нами систематизовано тенденції, які характерні для сучасного етапу розвитку управління людськими ресурсами.

Визначено, що сучасна концепція розвитку людського потенціалу пропонує чотири способи досягнення балансу між економічним і людським розвитком. Зважаючи на вищенаведені обставини обґрунтовано принципи, на основі яких повинна будуватися концепція розвитку людського потенціалу України.

***Ключові слова:** трудові ресурси, глобалізація, людський розвиток, концепція управління персоналом.*

Постановка проблеми. В умовах зростаючої глобалізації світової економіки, загострення міжнародної конкуренції найбільш важливим фактором національної конкурентоспроможності є висококваліфіковані та вмотивовані людські ресурси. В системі управління трудовими ресурсами на мікрорівні персонал розглядається як важливий стратегічний ресурс організації, який потребує інвестицій, модернізації, ті вдосконалення та відповідної зміни управлінської парадигми. Стратегія розвитку людських ресурсів стала невід'ємною складовою частиною загальної стратегії сучасних організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідники значну увагу приділяють дослідженню механізмів управління трудовими ресурсами в умовах глобалізації, серед них З. Варналій, М. Долішній, О. Грішнова, С. Злупко, П. Гудзь, О. Красноносова, О.В. Крушельницька, А.Колот, В. Куценко, Е.Лібанова, С. Мельник, Т. Ткаченко та інші. Але

дослідження напрямів удосконалення механізмів управління трудовими ресурсами в глобалізованому світі залишаються особливо актуальними.

Формулювання цілей статті. Метою нашого дослідження стала систематизація основних напрямів управління трудовими ресурсами в глобалізованому світі.

Виклад основного матеріалу. На даний момент, людський ресурс вважається одним із тих складових, які приводять державу, регіон, підприємство до вирішального успіху. Саме тому сучасна концепція управління передбачає виокремлення управління трудовими ресурсами як окремої категорії. Інвестиції в людські ресурси та кадрову політику стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності та виживання бізнесу.

Водночас у сучасному глобалізованому світі сформувалося висококонкурентне середовище, в якому вирішальним чинником ефективності діяльності ТНК і його розвитку виступає конкурентоспроможність ресурсного потенціалу [1, с. 168]. Серед основних імперативів забезпечення конкурентних переваг країни в контексті прогресивних глобалізаційних тенденцій Швиданенко О.А. виділив якість людських ресурсів – враховує фізичні характеристики нації та персональну компетенцію працівників; глобальне мислення – забезпечується реалізацією світових стандартів якості життя [2].

Кожна епоха формує власні тенденції, загрози, виклики та проблеми у світовій економіці, що змінюють вимоги до побутової, пізнавальної, творчої, виробничої та господарської діяльності людських ресурсів і потребує розробки адаптованих механізмів управління людським розвитком [3]. В глобальному контексті концепція розвитку людського потенціалу розробляється Організацією Об'єднаних Націй і саме вона відіграє вагомий роль в оцінці та покращенні управління людськими ресурсами і його вплив на економіку держави. Концепція розвитку людського потенціалу виходить з того, що держава повинна забезпечувати своїм громадянам рівність можливостей у сфері освіти, охорони здоров'я, у гарантіях особистої безпеки, дотримання політичних і громадянських прав; нести відповідальність за створення умов, які сприяють росту та ефективного функціонування соціально-економічної системи.

Глобальні виклики економічного розвитку висунули на поверхню глобальні проблеми економічного розвитку – явища, питання, ситуації, які не зовсім зрозумілі, цікаві, актуальні, створюють складності або загрози, викликають необхідність дослідження та врегулювання, а також не мають уніфікованих методик вирішення у світових масштабах. До них насамперед необхідно віднести: обмеженість знань про Всесвіт, витоки цивілізації, призначення і роль людини; відсутність дієвих механізмів

прогресивного розвитку людства; неможливість запобігання дисбалансам у демографічних, економічних, соціальних і управлінських процесах, які призводять до конфліктів і війн; негативний техногенний вплив на ноосферу; нестачу ресурсів; необхідність опанування і задіяння нових технологій тощо [4, с. 121].

Сучасні технології управління людськими ресурсами передбачають створення концепції управління персоналом підприємства. Концепція управління персоналом підприємства – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації у конкретних умовах функціонування підприємств [6].

На основі монографічних досліджень нами систематизовано тенденції, які характерні для сучасного етапу розвитку управління людськими ресурсами (рис. 1).



Рис. 1. Сучасні тенденції управління людськими ресурсами в суспільстві (побудовано автором на основі [6])

Ефективність управління персоналом залежить від обраної системи управління персоналом організації. Показником ефективності управління трудовими ресурсами в практичній площині, можна вважати ступінь затрат на досягнення мети організації.

Концептуальна система управління людськими ресурсами на сучасному етапі передбачає сильну, адаптивну та організаційну корпоративну культуру, яка б стимулювала розвиток атмосфери взаємної відповідальності найманого працівника та роботодавця, бажання всіх працівників, щоб підприємство було успішним за рахунок підтримки ініціативи на всіх рівнях організації, постійних технічних і організаційних нововведень, відкритого обговорення всіх проблем. Для цього необхідно проводити правильний підбір працівників, що відповідають вимогам клієнтів [7].

У період з 1990 р. світ значно просунувся вперед по шляху людського розвитку. Глобальне значення індексу людського розвитку зросло більш ніж на чверть, а в найменш розвинених країнах - більш ніж наполовину. Чисельність людей, що живуть в умовах низького рівня людського розвитку, знизилася з 3 млрд в 1990 р. до трохи більше 1 млрд в 2014 г.. Сьогодні люди живуть довше, більша кількість дітей ходить в школу і більше людей мають доступ до чистої води і базових санітарно-гігієнічних умов. Цей прогрес йде рука об руку з підвищенням прибутків, що сприяє формуванню самого високого рівня життя в історії людства. Сьогодні цифрова революція сполучає людей з різних шарів суспільства і різних країн. Не менш важливо і те, що процеси політичного розвитку дають можливість більшому числу людей, чим коли-небудь, жити при демократичному устрою. Усе це важливі аспекти людського розвитку.

У період з 1990 по 2015 р. бідність по прибутках в регіонах країн, що розвиваються, знизилася більш ніж на 2/3. Число тих, що живуть в за межею бідності скоротилося в країнах світу з 1,9 млрд до 836 млн. Дитяча смертність зменшилася більш ніж удвічі, а смертність дітей у віці до 5 років впала з 12,7 до 6 млн. Понад 2,6 млрд чоловік отримали доступ до поліпшених джерел питної води, а 2,1 млрд - до поліпшених санітарно-гігієнічних умов, навіть притому що населення планети виросло з 5,3 до 7,3 млрд.

Цьому прогресу сприяла праця 7,3 млрд чоловік в різних формах. Майже 1 млрд зайнятих в сільському господарстві і більше 500 млн сімейних фермерських господарств роблять більше 80 % продовольства у світі, сприяючи поліпшенню живлення і здоров'я. Людський потенціал в

країнах світу підвищують 80 млн працівників охорони здоров'я і освіти. Прогресу людства сприяють більше 1 млрд працівників сфери послуг. У Індії і Китаї 23 млн робочих місць у сфері екологічно чистої енергетики сприяють екологічній стійкості.

Праця має соціальну цінність, яка виходить за рамки вигоди для конкретних працівників. Вклад в інноваційний і творчий потенціал людства вносять більше 450 млн підприємців. Потреби населення у відході задовольняють близько 53 млн домашніх працівників. Догляд за дітьми готує їх до майбутньої діяльності. Праця по догляду за літніми людьми і інвалідами допомагає їм зберігати свої можливості. Праця художників, музикантів і письменників збагачує людське життя. Щорічно більше 970 млн осіб, зайнятих волонтерською діяльністю, допомагають сім'ям і громадам, створюючи мережі спілкування і сприяючи соціальній згуртованості [8, с. 48].

Ми вважаємо, що сучасна концепція розвитку людського потенціалу пропонує чотири способи досягнення балансу між економічним і людським (соціальним) розвитком (рис. 2).

Ситуація у сфері трудових ресурсів змінюється, і це має значні наслідки для світового людського розвитку. Чинниками, що сприяють трансформації праці, є глобалізація і технологічні революції, особливо цифрова революція. Глобалізація посилює загальносвітову взаємозалежність, що чинить серйозну дію на моделі торгівлі, інвестицій, економічного зростання, процеси створення і ліквідації робочих місць, а також на розвиток мереж творчої і волонтерської праці. Мабуть, ми переживаємо цілу серію нових, прискорених технологічних революцій.

Сьогодні багато видів господарської діяльності інтегровано в глобальні виробничо-збутові ланцюжки, які охоплюють країни, а іноді і континенти. Ця інтеграція тягнеться від виробництва сировини і комплектуючих до доступу на ринок і післяпродажних послуг. Виробництво в основному обмежується проміжними товарами і послугами і організовано в дрібні фрагментовані і розосереджені по різних країнах виробничих процесів, що координуються транснаціональними корпораціями і розділених по галузях.

Зважаючи на вищенаведені обставини принципи, на основі яких повинна будуватися концепція розвитку людського потенціалу України зобразимо за допомогою рис. 3.



Рис. 2. Способи досягнення балансу між економічним і людським розвитком за концепцією розвитку людського потенціалу (побудовано автором на основі)

Таким чином, концепція розвитку людського потенціалу відображає цілі, принципи та пріоритети у сфері управління людськими ресурсами суспільства. У багатьох розвинених ринкових країнах на основі цієї концепції розробляється державна соціальна політика та її головна складова - кадрова політика, яка є сферою управління людськими ресурсами. Реалізуючись у соціальної та кадрової політики держави, управління людськими ресурсами як система має специфічні цілі, завдання, принципи, функції, об'єкти, суб'єкти, методи управління і джерела фінансування.

**ПРИНЦИПИ ДЛЯ ПОБУДОВИ КОНЦЕПЦІЇ
РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ:**

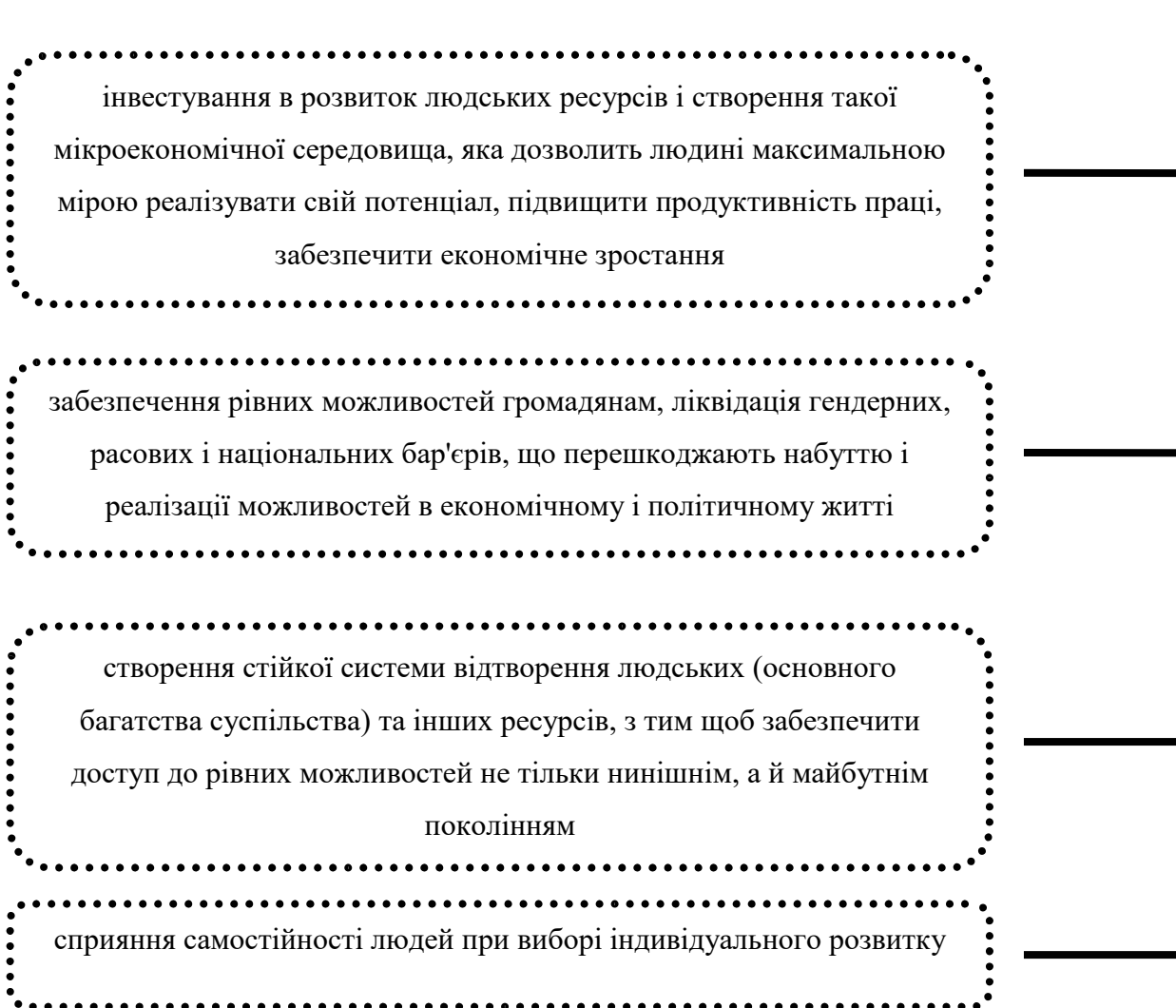


Рис. 3. Принципи, на основі яких повинна будуватися концепція розвитку людського потенціалу України (побудовано автором на основі [6, 7, 8])

Глобалізація в її сучасному варіанті приводить до “перереформатування” структури сучасного світу, а в результаті цього - до коригування національних систем державного управління, зміни стратегій економічного, політичного та духовного розвитку, що породжує суцільну взаємозалежність світу, яка і складає основу його функціонування. Зростаюча взаємозалежність уніфікує й стандартизує умови та фактори розвитку окремих країн світу, є своєрідним індикатором визначення рівня

сталості розвитку національних держав, а отже, і їх потенціалу в протистоянні викликам глобалізаційних процесів, які й стають сьогодні основним критерієм об'єднання держав у відповідні глобальні чи регіональні структури.

Протистояти таким глобалізаційним викликам здатна лише та держава, яка має активну систему управління, реалізує власну геополітичну стратегію розвитку, максимально оберігає свій суверенітет, орієнтується в глобальному просторі, а головне - володіє ефективними механізмами впливу та навіть і управління ним [9].

Щодо України, то для побудови і впровадження власної концепції управління людськими ресурсами, яка відкриє можливість, при певних умовах економіки держави, отримувати найкращий результат, доцільні кроки, зображені в рис. 4.

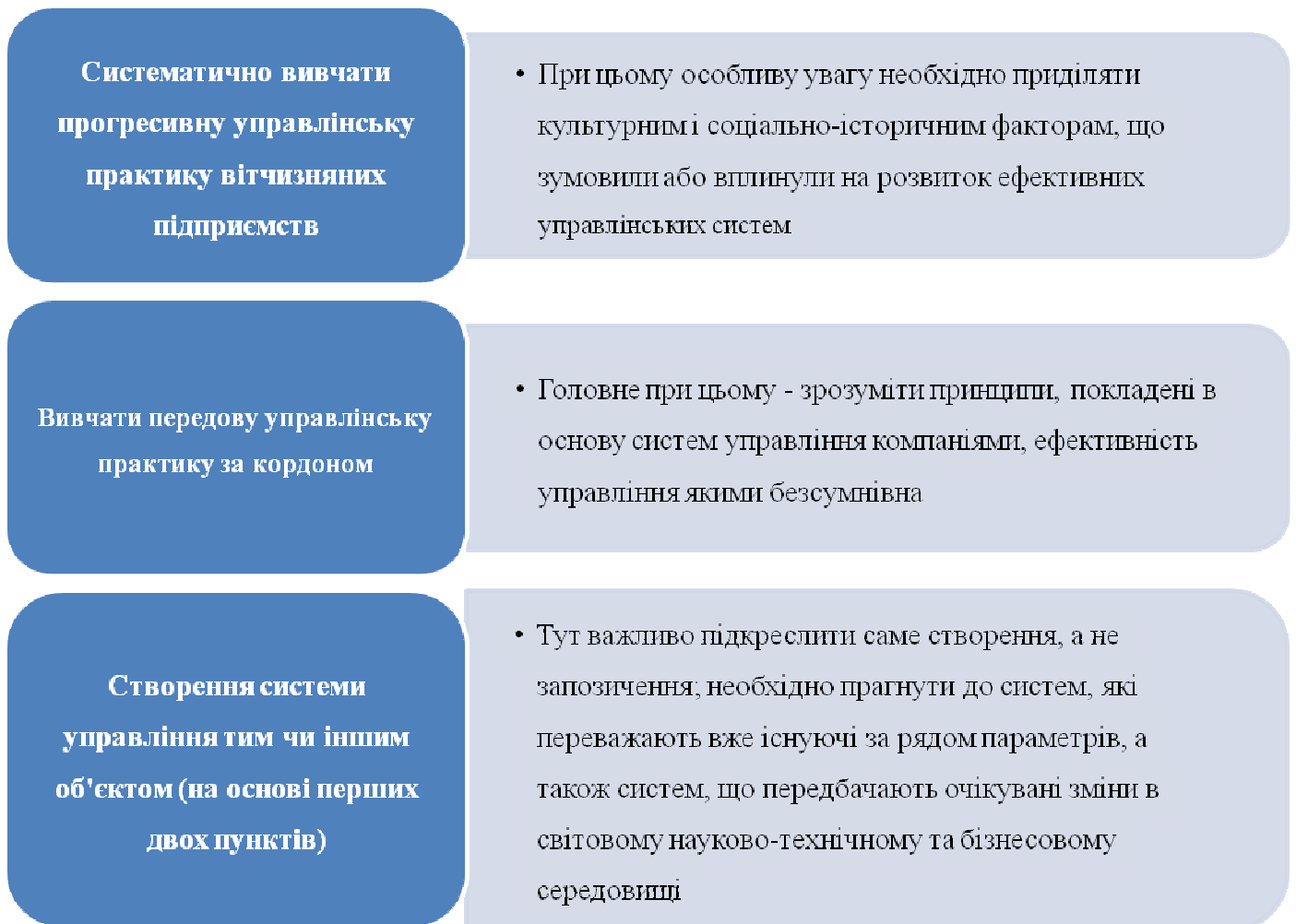


Рис. 4. Кроки, для побудови і впровадження концепції управління людським розвитком в Україні (побудовано автором на основі [6,7,8,9])

У довгостроковій перспективі в бізнесі буде відбуватися переорієнтація уваги у напрямку до збільшення ефективності використання людських ресурсів як головної стратегії бізнесу. Підприємства починають розуміти, що для того щоб бути конкурентоспроможним потрібно добре інвестувати на покращення добробуту людських ресурсів та його розвитку. Узагальнюючи традиційні міжнародні підходи до управління людськими ресурсами, треба акцентувати увагу на тому, що управління трудовими ресурсами виходить на повністю новий рівень.

Висновки. Узагальнюючи проведені дослідження слід зазначити, що концепції глобалізованого, сучасного управління трудовими ресурсами виключне значення надають безпосередньо особистості персоналу. Вкладаючи в його розвиток, компанії отримують значні переваги в майбутньому. Тому питання управління трудовими ресурсами має вагоме значення в розвитку підприємств та є головним у діяльності організації та в утриманні своїх позицій на внутрішній й світовій аренах, в тому числі в плані конкурентоспроможності. Надалі, при дослідженнях концептуальних аспектів підвищення рівня управління трудовими ресурсами треба звернути увагу на їх вдосконалення, які б забезпечили комплексне розв’язання проблем.

Бібліографічний список. 1. Охота В.І. Сучасні проблеми управління трудовим потенціалом сучасних ТНК / В.І. Охота // Бізнес-інформ. – 2014. – № 1. – С. 168-173. 2. Швиданенко О.А. Глобальна парадигма конкурентоспроможності: імперативи становлення та розвитку: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.02 / О.А. Швиданенко; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К., 2007. – 34 с. 3. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>. 4. Сардак С.Е. Зміна вимог до управління розвитком людських ресурсів у світовій економіці / С.Е. Сардак // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Світове господарство і міжнародні економічні відносини». – 2011. – Вип. 3 (10/2). – С. 120 – 126. 5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Кибанов А.Я. – М.: Инфра-М, 2008. – 365 с. 6. Агамирова Е.В. Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе / Е.В. Агамирова. – М.: Дашков и К°, 2006. – 368 с.; 7. Унікальні моделі корпоративного навчання і розвитку персоналу дослідження Львівської бізнес-школи УКУ [Електронний документ] – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/>

unique_models.pdf; 8. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития // Программа развития ООН, Чикаго. – 176 с.
9. Войтович Р.В. Вплив глобалізації на розвиток сучасного світу/ Р.В. Войтович [Електронний документ] – Режим доступу: <http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2013/06/blog-post.html>

Т.В. Стройко, Ю.С. Романчук Особенности управления трудовыми ресурсами в глобальном мире. Доказано, что в условиях растущей глобализации мировой экономики, обострение международной конкуренции наиболее важным фактором национальной конкурентоспособности являются высококвалифицированные и мотивированные человеческие ресурсы. Определено, что современные технологии управления человеческими ресурсами предусматривают создание концепции управления персоналом. На основе монографических исследований нами систематизированы тенденции, характерные для современного этапа развития управления человеческими ресурсами.

Определено, что современная концепция развития человеческого потенциала предлагает четыре способа достижения баланса между экономическим и человеческим развитием. Учитывая вышеприведенные обстоятельства, обоснованы принципы, на основе которых должна строиться концепция развития человеческого потенциала Украины.

Концепция развития человеческого потенциала отражает цели, принципы и приоритеты в области управления человеческими ресурсами общества. Во многих развитых рыночных странах на основе этой концепции разрабатывается государственная социальная политика и ее главная составляющая - кадровая политика, которая является сферой управления человеческими ресурсами. Определено, что в Украине для построения и внедрения собственной концепции управления человеческими ресурсами необходимо провести ряд шагов. Они систематизированы автором в отдельной таблице. В концепции глобального, современного управления персоналом исключительное значение придают непосредственно личности персонала. Вкладывая в его развитие, компании получают значительные преимущества в будущем. Поэтому, вопросы управления трудовыми ресурсами, имеют большое значение для развития предприятий и являются основой для удержания своих позиций на внутреннем и внешнем рынках.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, глобализация, развитие общества, концепция управления персоналом.

T.V. Stroiko, Y.C. Romanchuk. Human resources management in a globalized world. Proved that in an increasingly globalizing world economy, worsening international competition is the most important factor in national competitiveness is highly qualified and motivated human resources. Determined, that modern technology human resource management concept for the establishment of management personnel. Based monographs us systematically trends, that are characteristic of the current stage of development of human resources.

Determined that the modern concept of human development offers four ways to achieve a balance between economic and human development view of the above circumstances justified the principles on which should be based on the concept of human development in Ukraine.

The concept of human development reflects the goals, principles and priorities in the field of human resource management community. In many developed market economies based on the concept developed by the state social policy and its main component - personnel policy, which is the area of human resources management. Determined that in the Ukraine to build and implement their own concepts of human resources necessary to carry out a series of steps. They systematized the author in a separate table.

The concept of the globalized, modern human resources management directly exceptional importance to individual staff. By investing in its development, the company will receive significant benefits in the future. Therefore, the issue of human resources is significant value in the development of companies and is central to the organization, to hold its position in the domestic and international arenas.

Keywords: labor, globalization, human development, human resources management concept.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2016 р