

УДК 65.012.32

О.А. НЕМАШКАЛО,

Є.П. СКЛЯР,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (м. Луганськ)

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ВИЗНАЧЕННЯ, ЗМІСТ ТА КОМПОНЕНТИ

Зміни в корпоративному управлінні, що намітилися на порозі нового тисячоліття та були викликані глобалізацією ринків і структури промисловості, зрушеннями в архітектурі робочих місць і демографії робочої сили, швидкими і безперервними організаційними і технологічними змінами, є стратегічними. Глобалізація світової економіки призводить до формування глобального ринку праці, структура якого формується під впливом міжнародної міграції робочої сили. Таким чином, національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. На глобальному ринку виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набувають постійного, систематичного характеру.

Ці процеси змінюють як бізнес-структури в цілому так, і окремі бізнес-процеси, змушуючи їх пристосовуватися до нових умов ведення бізнесу. Організаційні зрушення, які виникають у відповідь на нові умови ведення бізнесу, викликають і змінення в орієнтирах розвитку людських ресурсів. Ці зрушення, зачіпаючи, в першу чергу, стратегію бізнес-структур, перетворюють людський розвиток на її ключовий елемент. Тому визначення змісту та компонентів розвитку людських ресурсів, який є одним з основних пріоритетів розвитку бізнес-структур в умовах глобалізації, визначає актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

Сучасні загальносвітові тенденції – глобалізація та підвищення значущості знань економічній діяльності бізнес-структур – зумовлюють і трансформацію принципів і методів розвитку людських ресурсів. Дослідженню термінологічного змісту та напрямів розвитку людських ресурсів, особливо в умовах глобалізації світової економіки, присвячено велику кількість робіт вітчизняних та зарубіжних дослідників [1-5]. В роботах цих авторів розкрито організаційно-економічні та філософські аспекти управління людськими ресурсами, його ключові аспекти та напрями. Проте подальший розвиток теорії управління людськими ресурсами виявив необхідність концентрації уваги менеджерів саме на розвитку людських ресурсів та необхідності пошуку внутрішніх

стимулів цього розвитку, оскільки розвиток людини не може бути нав'язаним ззовні: це завжди є усвідомленим процесом, який має йти від потреби персоналу до творчого, професійного та особистісного зростання. У цьому контексті, визначення термінологічного змісту та компонентів розвитку людських ресурсів бізнес-структур, що дає змогу встановити його орієнтири та напрями, все ще залишаються недостатньо визначеними та потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає у визначенні змісту та компонентів розвитку людських ресурсів бізнес-структур.

Розвиток людських ресурсів є складним поняттям, яке поєднує багато понять та концепцій та зосереджує увагу як на індивідуальному, так і на організаційному людському розвитку. Тому розвиток людських ресурсів складно визначити однозначно. Термінологічне визначення розвитку людських ресурсів залежить від особливостей сприйняття різних авторів, їх поглядів на роль людських ресурсів в діяльності бізнес-структури, а також ключові напрями їх розвитку.

Головна мета розвитку людських ресурсів полягає у визначенні ресурсів, необхідних людям для збалансованості успіху – як особистого, так і організаційного. Виходячи з цього, виділяють два основні напрями розвитку людських ресурсів – індивідуальне і організаційне навчання та досягнення індивідуальної і організаційної продуктивності. Таким чином, оцінка успіхів або результатів розвитку людських ресурсів можуть бути зосереджені в області навчання і продуктивності, а основний сенс розвитку людських ресурсів полягає у подальшому вдосконаленні цих процесів [1].

Зарубіжні дослідники визначають розвиток людських ресурсів як науку про те, як індивідууми і групи в організації змінюються шляхом навчання. Розвиток людських ресурсів – процес підвищення продуктивності організації шляхом використання спроможностей її персоналу. Розвиток людських ресурсів включає діяльність, що належить до робочого проектування, здібностей, кваліфікації і мотивації

© О.А. Немашкало, Є.П. Скляр, 2011

.....
<http://www.donntu.edu.ua/> «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Npdntu_ekon/

персоналу організації [1].

Вітчизняні дослідники розглядають розвиток людських ресурсів (персоналу) як окремий напрям управління людськими ресурсами, самостійний від діяльності менеджерів з персоналу, під якою розуміється діяльність, спрямована на розвиток здібностей працівників з метою їх постійного зростання і прогресу [2].

Серед російських вчених під час визначення сутності розвитку людських ресурсів можна спиратися на такі визначення. Так, О.П. Єгоршин визначає "розвиток людських ресурсів" як комплексний і безперервний процес усебічного розвитку особистості працівників організації з метою підвищення ефективності їх роботи [3]. На думку В.М. Маслової, розвиток персоналу – це сукупність заходів, спрямованих на розвиток людського потенціалу підприємств [4]. У трактуванні П.Е. Шлендера, розвиток людських ресурсів – це система заходів, спрямованих на підтримку здібних до навчання працівників, поширення знань і передового досвіду, навчання молодих кваліфікованих співробітників, усвідомлення управлінським персоналом важливості розвитку співробітників і зниження плинності кадрів [5, с. 126]. Розвиток людських ресурсів – це структура, призначена для того, щоб допомогти співробітникам розвинути свої особисті і організаційні навички, знання, і здібності.

Аналіз наданих визначень дозволяє зробити висновок, що розвиток людських ресурсів різні автори розглядають по-різному: як специфічний від діяльності, як процес, як систему "керованих дій" або "систему заходів", "структуру" і т.і. Проте, як видно з більшості визначень, на рівні дефініції розвиток людських ресурсів розглядається як процес, спрямований на одержання досвіду на індивідуальному або організаційному рівнях, що відбувається шляхом навчання.

Інший спосіб розгляду розвитку людських ресурсів полягає в представленні його як відділу, функції або виду роботи. Розвиток людських ресурсів може розглядатися як розділ або підрозділ в конкретній компанії, а його цілі та напрями визначають менеджери з розвитку людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів відбувається шляхом навчання персоналу, підвищення кваліфікації, тренінгів, перепідготовки у навчальних аудиторіях, центрах перепідготовки кадрів та корпоративних університетах. Розвиток людських ресурсів можна ідентифікувати з точки зору контексту і змісту – наприклад, навчання і організаційний розви-

ток у сфері страхових продажів. Навіть як відділ, функція, робота і назва фізичного простору розвиток людських ресурсів може бути визначений як процес.

Узагальнення наукових підходів до розвитку людських ресурсів дало змогу надати власне визначення розвитку людських ресурсів як процесу одержання знань і досвіду співробітників з метою підвищення продуктивності на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях.

Розвиток людських ресурсів охоплює дві головні сфери практики. Одна з них – це організаційний розвиток (ОР); інша – навчання і розвиток (НР). Якщо організаційний розвиток зосереджений на організаційному рівні і пов'язаний з індивідуумами, то навчання і розвиток зосереджені на індивідуумах і пов'язані з організацією.

Основна мета професійного розвитку – створення сприятливих умов для розвитку працівників, які дозволяють їм гармонійно розвиватися, підвищувати свій професійний, творчий і матеріальний статус, що сприятиме стабільності і зростанню організаційної продуктивності. Для вирішення цього завдання необхідно розробити модель розвитку, яка є теоретичною конструкцією, що поєднує в собі різноманітні методи, засоби і технології, які сприяють переходу персоналу на новий якісний рівень знань, навичок і досвіду. Досягнення цієї мети залежить від готовності працівників стати суб'єктами професійного розвитку, тобто від їх усвідомлення необхідності усебічного розвитку і підвищення соціального статусу, від рівня відповідальності працівників за результати своєї роботи та їх бажання прийняття нового.

Розвиток людських ресурсів на організаційному рівні здійснюється у базовій організації. Під організацією можна розуміти корпорацію, бізнес-структуру, промисловість, урядові установи або некомерційні організації. Базова організація – це система із стратегічними цілями і завданнями. У міжнародному контексті базовою організацією для розвитку людських ресурсів може служити країна. Стратегічне інвестування у розвиток людських ресурсів на цьому рівні може варіюватися від підтримки національної конкурентоспроможності робочої сили до ґрунтового виведення країни з бідності і безладу.

Базовою організацією може бути багатонаціональна або глобальна компанія, що здійснює свою діяльність на багатьох континентах і

в багатьох країнах. Такі компанії можуть вплинути на структуру розвитку людських ресурсів і бути центром діяльності у сфері розвитку людських ресурсів. Специфіка розвитку людських ресурсів в міжнародних бізнес-структур полягає в тому, що розвиток людських ресурсів традиційно сприйнятливий до організаційної культури компанії та стосунків між її підрозділами.

Форми й види базових організацій, особливо в міжнародному бізнесі, є достатньо різноманітними. Кожна з базових організацій характеризується організаційно-правовими умовами діяльності, має свою специфіку, яка визначає особливості розвитку людських ресурсів в міжнародному бізнесі. Ця різноманітність базових організацій зумовила доцільність використовувати в даному дослідженні термін "бізнес-структури" для позначення самостійного суб'єкта господарювання, що здійснює свою виробничу, науково-дослідну або комерційну діяльність в системі міжнародного бізнесу, самостійно визначає місію, цілі та пріоритети свого розвитку, у тому числі й у сфері розвитку людських ресурсів.

Принциповими характеристиками розвитку людських ресурсів бізнес-структур.

1. Бізнес-структури – це створені людиною підприємства, які керуються досвідом у визначенні і досягненні своїх цілей. Бізнес-структури мають або невпинно розвиватися, або швидко руйнуватися, і саме розвиток людських ресурсів відіграє вирішальну роль у цих процесах.

2. Людський досвід створюється і передається за допомогою процесів розвитку людських ресурсів і зумовлює постійні і /або тимчасові вигоди бізнес-структури. Фахівці з розвитку людських ресурсів оперують потужними інструментами для того, щоб змусити інших думати, сприймати і діяти. З етичного боку дуже важливо, щоб ці інструменти не використовувалися в негативних, шкідливих або експлуатаційних цілях.

3. Фахівці з розвитку людських ресурсів, як правило, займають привілейоване становище в процесі доступу до інформації, яка виходить за межі і рівні індивідуумів, груп робочих процесів і бізнес-структури. Доступ до інформації спричиняє за собою відповідальність. Іноді потрібна гармонія, а іноді – різка правда.

Ефективна практика в області розвитку людських ресурсів:

інтегрує еkleктичні теоретичні дисципліни;

має задовольняти потреби і очікування акціонерів;

легко керована, але і надійна;

виконує оцінну функцію, як безперервний процес удосконалення;

створена для підвищення ефективності бізнес-структури;

спрямована на підвищення продуктивності;

формується відповідно до стратегічних цілей та завдань бізнес-структури;

заснована на співпраці;

орієнтована на результат;

використовує елементи стратегічного планування, щоб дозволяє бізнес-структурі інтегрувати стратегічне бачення, місію, цілі у практичну діяльність;

ґрунтується на аналітичному процесі для визначення пріоритетів власного розвитку;

базується на цільових і змістовних дослідженнях;

сприяє диверсифікації праці.

Використання вищезазначених принципів практики розвитку людських ресурсів має сприяти досягненню головної мети розвитку людських ресурсів – постійному накопиченню індивідуального і організаційного досвіду з метою підвищення організаційної продуктивності.

Як сфера професійної діяльності розвиток людських ресурсів широко використовується в діяльності бізнес-структур. Як будь-яка прикладна область, розвиток людських ресурсів може мати різні назви та виконувати різні функції. З цієї точки зору розвиток людських ресурсів можна розглядати як сукупність поглядів, що лежать в основі:

навчання і розвитку;

розвитку персоналу;

технічного навчання;

управлінського розвитку;

розвитку управлінського персоналу і лідерства;

технології людської діяльності;

підвищення продуктивності;

організаційного розвитку;

професійного розвитку;

планування сценаріїв;

організаційного навчання;

управління змінами,

підготовки кадрів.

Розвиток людських ресурсів – це сфера поєднання теорії і практики, що знаходиться в основі інших, тісно пов'язаних сфер діяльності бізнес-структур:

планування людських ресурсів;
 організаційна і робоча ефективність;
 підвищення якості;
 стратегічне планування;
 управління людськими ресурсами
 (HRM);
 людські ресурси (HR).

Визначення сутності та змісту розвитку людських ресурсів бізнес-структур, його компонентів та методів дозволило встановити взаємозв'язок ключових понять розвитку людських ресурсів бізнес-структур, який подано на рис. 1.

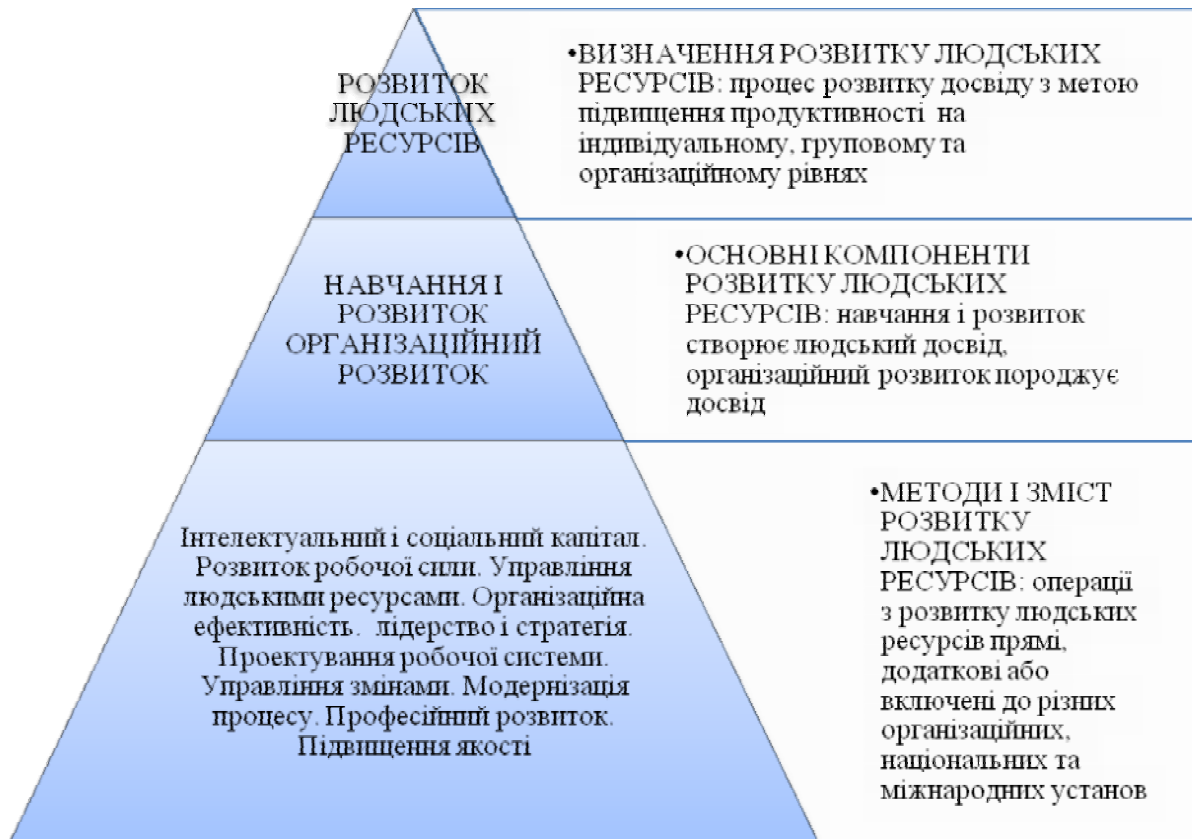


Рис. 1. Розвиток людських ресурсів: визначення, компоненти, методи та зміст

Аналіз даних, отриманих під час дослідження, дозволяє стверджувати, що розвиток людських ресурсів відбуватися на індивідуальному та організаційному рівнях. Практика розвитку людських ресурсів спрямована на одержання знань і навичок, накопичення досвіду і підвищення кваліфікації персоналу, що дозволяє вдосконалювати роботу груп, робочих процесів і бізнес-структури в цілому. При цьому розвиток людських ресурсів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивний наслідок – невимушеність, з якою люди готові приймати участь в процесах розвитку людських ресурсів. Негативний наслідок полягає у опорі змінам, який властивий людям, і це стосується і процесів розвитку людських ресурсів, навчання та набуття нових знань.

Література

1. Swanson R.A. Foundation of Human Resources Development / Richard A. Swanson, Elwood F.Holton. – 2d edition. – Berrett-Koehler Published. – 2009. – P. 456.
2. Воронкова В.Г., Белинский В.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади. – К.: КДЕУ, 2009. – 257 с.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Новгород, НИМБ, 2000. – 607 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2007. – 159 с.
5. Управление персоналом / П.Э. Шлендер [и др.]. М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2005. – 320с.

Статья поступила в редакцию 10.04.2011