

**ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ:
СОЦІАЛЬНІ ТА КУЛЬТУРНІ ПРІОРИТЕТИ**

У статті розглянуто етапи розвитку менеджменту людських ресурсів та трансформаційні процеси в управлінні ними. Обґрунтовано необхідність трансформаційних процесів в управлінні людськими ресурсами. Також розглянуті принципи соціального управління та їх вплив на трансформаційні процеси.

Постановка проблеми. У системі знань менеджменту ХХ сторіччя є переломним у питаннях формування та розвитку принципово нових підходів до управління, його наростаючої соціалізації. Це виражається у визнанні ключовими об'єктами управління культурних та різноманітних складових – ділового та особистісного спілкування, комунікацій та їх якісного наповнення, етичних норм поведінки, професійної етики та культури та ін. Стрімко набувають змін і прискорення трансформаційні процеси в управлінні людськими ресурсами.

Визнання сьогодні культури як важливої складової, фундаменту і пріоритету розвитку та всього життєзабезпечення дозволяє досягати нових вершин у суспільному й економічному прогресі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі питанням дослідження управління людськими ресурсами присвячено низку робіт. Аналіз останніх публікацій дає підстави визначати людські ресурси з різних точок зору. Цими питаннями займаються такі науковці, як Ю. В. Ковбасюк [1], К. О. Ващенко [1], Ю. П. Сурмін [1], А. В. Дейнека [2], А. П. Дударь [4], Б. В. Корнейчук [5], А. Г. Гладишев [6], В. М. Іванов [6], В. І. Патрушев [6] та багато інших.

Метою статті є дослідження питань і загальних характеристик трансформаційних процесів в управлінні людськими ресурсами та визначення соціальних і культурних пріоритетів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Системні зміни, що сьогодні активно відбуваються в українському суспільстві, є логічним продовженням відтворення новітніх форм та системних відносин національного ринкового середовища. Це послідовний та генетичний перехід від адміністративно-монопольної форми національного управління до суто ринкових з елементами конкуренції та визнання світових стандартів соціалізації в системі державного, регіонального та галузевого управління.

Україна мала пережити процес потрійного переходу: від радянської республіки до незалежної держави; від централізованої системи управління до демократії; від системи державного планування в економіці до ринкової економіки. Зусилля народу України спрямовано на запровадження та подальше просування головних принципів демократичного врядування на всіх рівнях, бо, як стверджується у Звіті з людського розвитку ПРООН, «в Україні все ще належить визнати, що визначати людські потреби не є відповідальністю держави; скоріше, це відповідальність самих людей. Проте самоврядування як форма місцевої демократії досі не є глибоко вкоріненим в Україні. Це відображає стійкі радянські очікування щодо того, що держава потурбується про більшість потреб людей. У результаті, вирішуючи питання місцевого значення, громадяни рідко демонстрували відчуття громади, особливо у випадку, коли ресурси для людського розвитку були обмеженими» [1].

У системі знань менеджменту управління людськими ресурсами лише отримує визнання й оформлення в складній структурі та активізує розвиток соціального менеджменту як напрямку. Це відноситься і до нашої країни, де тільки на початку 2000 р. оформи-

лися теоретичні та методологічні основи наукового напрямку, утвердилася й розширювалася термінологія. Процеси формування наукових знань отримали відображення у практичній сфері. На низці підприємств України здійснено перехід від відділів кадрів до відділів стратегічного управління людськими ресурсами, орієнтованих на нові механізми та інструменти в роботі. Стрімко набувають реалізації різноманітні соціальні технології в управлінні людськими ресурсами в державному та регіональному менеджменті.

Управління людськими ресурсами (УЛР) можна визначити як стратегічний і логічно послідовний підхід до управління найбільш цінним активом організації: працюючими там людьми, які колективно та індивідуально роблять внесок у розв'язанні загальних завдань [2]. Управління людськими ресурсами – це стратегічний і цілісний підхід до найбільш цінних активів організації, а саме людей, які індивідуально і колективно працюють на досягнення поставлених цілей [3].

Слід підкреслити та визначити важливість УЛР у трансформаційному періоді розвитку національної української економіки, що забезпечить новітнє наповнення процесів накопичення інтелектуальних ресурсів, збереження існуючого людського потенціалу, сформує національну концепцію УЛР тощо.

Управління людьми – це стратегічно важлива і пріоритетна сфера управління організаціями на макро-, мезо- та мікро- рівнях економіки. За сучасних умов розвитку інформаційного суспільства в масштабах світового життєвого простору люди є найважливішим ресурсом розвитку та забезпечення стійкості і соціального прогресу. Вони створюють нові технології та інноваційні продукти, подають різноманітні послуги, забезпечують рух ресурсів, контролюють процеси безпечної життєдіяльності. Можливості людей фактично безмежні, а технології підтримки людського потенціалу стають у більш досконалішими і різноманітними, що є логічними з позиції таких можливостей у рамках УЛР:

- оптимальне і науково обгрунтоване управління людськими ресурсами безпосередньо визначає і впливає на ефективність виробництва, можливість отримання прибутку ісверхприбілі, оцінку в процесі капіталізації фірми (бізнесу).

- правильна політика управління людськими ресурсами забезпечує ефективність і визнання ділового іміджу, інформаційної прозорості, позитивної оцінки бренду, інтелектуальної оцінки персоналу та інших нематеріальних активів;

- правильно позиційований та активно використовуваний потенціал управління людськими ресурсами забезпечує і реалізує конкурентні переваги підприємств та організацій. Науково доведено, що саме управління людськими ресурсами дозволяє підприємствам ставати лідерами в галузях й отримувати максимальне визнання на ринках.

Сьогодні для наукової управлінської думки у практичному і теоретичному плані розвитку засад менеджменту найбільш характерні такі тенденції та спрямування, що активно забезпечуть прогрес в УЛР.

По-перше, визнання пріоритету культури та систем етичних цінностей у сучасних управлінських технологіях. Це орієнтація на такі цінності, як патріотизм, високі соціальні стандарти, поширення соціальних гарантії та соціальної безпеки тощо.

По-друге, визнання інтернаціоналізації менеджменту, колективне осмислення нових реальностей, породжуваних поглибленням міжнародного поділу праці, зростанням конкуренції і взаємозалежності у світовій економіці, розвитком транснаціональних корпорацій, створенням міжнародних систем інформації, інших структур, інтегруючих властивості процесів глобалізації [4].

По-третє, визнання пріоритету в управлінні людськими ресурсами освіти та новітніх знань. Формування глобального розуміння пріоритетності інтелекту та інформаційного потенціалу в системі факторів суспільного прогресу.

По-четверте, визнання процесу соціалізації в менеджменті ключовим та зацікавленість в різноманітні форм і методів управління людськими ресурсами.

Науковці визнають, що однією з тенденцій становлення та розвитку управлінської думки в галузі управління людськими ресурсами стала зміна сприйняття місця і ролі людини в сучасному суспільному відтворенні. Можна вважати, що об'єктивно відбувся перехід від наукової організації управління виробництвом до наукової організації управління людськими ресурсами:

- як об'єктом управління – фактором виробництва;
- як суб'єктом управління: а) відносинами між людьми у силу горизонтального і вертикального поділу праці; б) відносинами між людьми як власниками, що реалізують свій економічний інтерес [4].

Система знань з питань УЛР має свою історію та особливості використання й адаптації до національних моделей суспільного відтворення. Визначаючи напрями процесів розвитку управління людськими ресурсами, варто підкреслити наявність нового етапу, відповідного до формування інформаційного суспільства та інформаційної економіки (табл. 1) [4].

Принципові зміни відбуваються в УЛР у всьому світі, активно змінюються орієнтири в розвитку науки та практики менеджменту, формується глобальне бачення ринку праці та його перспектив і системних трансформацій. Це інверсійні зміни в менеджменті та активний процес появи нових теоретико-методологічних основ розвитку організацій, їх взаємодії і визначення мети на шляху до успіху. Отримують визнання й активну апробацію механізми та інструменти соціального управління, що дозволяє орієнтувати всі процеси розвитку на загальні цілі, мобілізувати інформаційні та інтелектуальні ресурси, полегшити і спростити людське спілкування, наповнивши інформаційну ємність духовністю та соціальною значущістю.

У сучасному суспільстві у всіх його складових особлива роль належить знанням. І пріоритетне місце у механізми та інструментах удосконалення ведення бізнесу відводиться стратегії та тактиці УЛР. Об'єднання теорії і формування нових підходів до управління персоналом надало можливість отримувати синергійний ефект в управлінні підприємствами, зміцненні його конкурентоспроможності. Значною мірою це дія як науково-технічного прогресу, так і його результату – формування інформаційного суспільства та інформаційної економіки. Інформаційна економіка – термін, що використовується для позначення двох понять. По-перше, інформаційна економіка є сучасною стадією розвитку цивілізації, яка характеризується переважною роллю творчої праці та інформаційних продуктів. По-друге, інформаційна економіка – це економічна теорія інформаційного суспільства [5].

Під впливом нових інформаційних технологій і продуктів формується нове суспільство. Основу його ставлять знання, інформаційні ресурси стають головним джерелом суспільного прогресу. Але тільки людина забезпечує реалізацію накопиченого інформаційного потенціалу та активно формує засади інформаційної культури.

Процеси трансформації та прискорення затвердження стандартів інформаційного суспільства в Україні базуються на переході від одних принципів розвитку в управлінні людськими ресурсами до нових, багато в чому затребуваних новітнім баченням місця людини в господарській та соціальній діяльності. До основних в управлінні людськими ресурсами в системі інформаційної економіки та у стрімких системних змінах можна віднести принципи: наукової обґрунтованості; єдності впливу всіх методів управління для підтримки цілісності соціальної системи; поєднання єдиноначальності та колегіальності; пріоритетності в досягненні стратегічних цілей; прогнозування; мотивації (стимулювання) праці; відповідальності за результати; раціонального підбору, підготовки, розстановки і використання кадрів; економічності та ефективності управління; системності (розгляд об'єкта або суб'єкта управління як системи, що складається з різних ланок); ієрархічності (розгляд систем як багатоступеневих та багаторівневих, які вимагають розподілу на елементи; при цьому кожен ступінь управляє нижчестоящою щаблем і одночасно є об'єктом

управління по відношенню до вищестоящого рівня); необхідної різноманітності (керуюча система повинна володіти не меншою складністю і різноманітністю, ніж керована); обов'язковості зворотного зв'язку (отримання інформації про результати впливу керуючої системи на керовану шляхом порівняння фактичного стану із заданим); ситуаційного управління з прогнозування збурень; програмно-цільового забезпечення; делегування повноважень; гуманізму і моральності в управлінні; гласності у прийнятті рішення.

Таблиця 1 – Етапи розвитку менеджменту людських ресурсів

Етап	Період	Характеристика етапу	Представники теорії кадрового менеджменту	Об'єкт дослідження	Предмет дослідження	Мета дослідження, завдання і методи їх роз'язання
1	2	3	4	5	6	7
I	1880-1920	Різке зростання чисельності промислових робітників; малий досвід дослідників і низький рівень їх кваліфікації; девіз періоду – «Твої успіхи залежать тільки від тебе самого»	Класичні теорії організації Ф.Тейлора і Г.Файоля	Підприємство – як жорстка ієрархія в єдиній системі	Продуктивність праці робітника; оплата праці; спроба організаторів виробництва спростити методи праці; підвищити її ефективність праці	Спростити методи праці; підвищити ефективність праці; у цілому створити ефективну систему управління трудовим процесом
II	1930-1960	Створення державних соціальних програм; збільшення впливу філософії людських ресурсів	Роботи Е. Мейо; теорії «людських відносин», Р. Майлз	Підприємство – держава як взаємопов'язана система і всередині підприємства, взаємозв'язок між службами	Соціальні відносини: а) у колективі, б) між організацією і державою	Оптимізація умов праці, розвиток неформальних відносин у структурі організації, залучення працівників до процесу прийняття рішень з виробничих програм
III	У 1960 по 2000рр.	Головним є людський фактор; гуманізація праці, якість трудового життя	Неокласичні теорії – Хікс, Джулет та ін. Науково – ін.□унтований менеджмент людських ресурсів. Г.Щокін, В.Петюх, В.Травін, В.Дятлов	Організація як складна соціально – технічна система, головне в ній – мотиви поведінки людини поряд з матеріальними ресурсами	Відносини в організації та їх мотивація	Методи управління людськими ресурсами (мотиви, неформальна організація, комунікація, участь у прибутках та ін.)
IV	У 2000 р. по теперішній час	Визнання первинності інтелекту та сучасної системи знань	Г. Атаманчук, Л. Панкова, Ю.Олегов, П.Журавлев, Т.Питерс, Р.Уотермен	Визнання пріоритету інформаційних ресурсів та новітніх стандартів інформаційної діяльності	Відносини накопичення та поширення інформаційного та інтелектуального капіталу	Методи соціоінформаційних технологій, загальна інтелектуалізація

Принципи управління дозволяють формувати систему методів і вибирати кожен з них окремо, а кожен окремий метод не має такого ж впливу на принципи управління [6].

Таким чином, принципи соціального управління повинні:

- ґрунтуватися на законах розвитку суспільства та управління;
- відповідати цілям соціального управління і відображати основні властивості, зв'язки і відносини управління;
- враховувати часові і територіальні аспекти процесів соціального управління;
- у необхідних випадках мати правове оформлення, одержувати закріплення у нормативних документах.

Системи принципів змінюються у процесі розвитку соціального управління. Тим не менше, основні принципи управління повністю зникнути не можуть, тому щовиражають загальні вимоги до системи соціального управління. Форми і методи використання цих принципів на різних етапах соціального розвитку можуть і повинні бути різними [6].

Трансформаційні процеси в УЛР носять системний характер та мають таку спрямованість. По-перше, формують концептуальну базу в моделюванні управління трудовими ресурсами на всіх рівнях відтворення людського капіталу (держава, галузь, підприємство). По-друге, зміни, що відбуваються, є інформаційно та інноваційно ємними, поширюють та активізують засади майбутнього інформаційного суспільства. По-третє, визначають майбутні процеси соціалізації, інституціональні зміни в корпоративній та професійній культурі.

Висновки. Вивчення та поширення знань УЛР у системі українського менеджменту актуальне та вкрай востребуване з позиції прискореного входження України в асоційовані члени Європейського Союзу, стрімких змін в організації діяльності, статусного визнання на світових ринках. Світовий досвід та його адаптування на вітчизняних підприємствах є пріоритетним у формуванні засад соціалізації і потребує поширення в системі наукових та інституційних норм соціальної політики.

Література

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Стратегия управления персоналом организации : учебн. пособие / А. В. Дейнека. – Краснодар : КИМПМ, 2009. – 266 с.
3. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг і пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. Статті по менеджменту – Дударь А.П. – Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве с.3.
5. Корнейчук Б. В. Информационная экономика : учебн. пособие / Б. В. Корнейчук. – СПб. : Питер, 2006. – 400 с.
6. Основы социального управления : учебн. пособие / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – 271 с.