УДК 331.5

Колісніченко Наталя Миколаївна

доцент кафедри регіональної політики та публічного адміністрування ОРІДУ НАДУ при Президентові України, к.держ.упр., доцент

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ВИСВІТЛЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ У ЗАРУБІЖНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

У статті аналізуються праці зарубіжних практиків та теоретиків з питань формування та розвитку людського ресурсу, які поділено на такі блоки: людські ресурси і глобалізаційні виклики; людські ресурси і ефективність організацій; людські ресурси і процеси зайнятості; людські ресурси у країнах, що розвиваються, і країнах - нових членах ЄС. Зазначена проблематика досліджень розглядається на державному та організаційному рівнях за допомогою різних форм підготовки.

Ключові слова: людські ресурси, формування та розвиток людських ресурсів.

Kolisnichenko Natalya

FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES: PROBLEM STUDY IN FOREIGN LITERATURE

This article analyzes the works of foreign practitioners and academicians on formation and development of human resources, which are divided into the following groups: human resources and globalization challenges, human resources and the effectiveness of organizations, human resources and processes of employment, human resources in developing countries and countries – new members of EU. The research issues are considered at the national and organizational levels, by means of various forms of training.

Keywords: human resources, human resource formation and development

Колисниченко Наталья Николаевна

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ: ОСВЕЩЕНИЕ ПРОБЛЕМАТИКИ В ЗАРУБЕЖНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

В статье анализируются труды зарубежных практиков и теоретиков по вопросам формирования и развития человеческого ресурса, которые разделены на следующие блоки: человеческие ресурсы и глобализационные вызовы; человеческие ресурсы и эффективность организаций; человеческие ресурсы и процессы занятости; человеческие ресурсы в развивающихся странах и странах - новых членах ЕС. Указанная проблематика исследований рассматривается на государственном и организационном уровнях с помощью различных форм подготовки.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, формирование и развитие человеческих ресурсов.

Постановка проблеми. Тема людських ресурсів та управління ними набуває останнім часом актуальності з огляду на вдосконалення ефективності діяльності органів публічної влади, яка напряму залежить від здібностей персоналу, його мотивації та чесності, якості лідерства. Проблематика «людського ресурсу» знайшла своє відображення в концепції «людського розвитку», що отримала в останні роки широке світове визнання. Зокрема, Нобелівській лауреат А. Сен у своїх дослідженнях [13] використовував підхід «з погляду можливостей» (capability approach) і обґрунтував положення про те, що процес суспільного розвитку – це не зростання тільки матеріального або економічного добробуту, а розширення можливостей людини, що має на увазі більшу свободу вибору, щоб кожен міг вибирати з великої кількості варіантів ту мету і той спосіб життя, які він вважає кращими. У діяльності органів публічної влади ресурсна стратегія їхнього розвитку передбачає орієнтацію на такі особливості діяльності їх суб'єктів, як: оригінальне і швидке комбінування наявних ресурсів, яке набуває форми ключових компетенцій; оригінальність і неповторність ключових компетенцій; попит на ключові компетенції з боку

споживача. Дослідження процесів формування та розвитку людських ресурсів (у тому числі на державному та організаційному рівнях, за допомогою різних форм підготовки) залишається на сьогодні досить актуальним.

Мета статті полягає в обґрунтуванні актуальних напрямків дослідження в зарубіжній літературі проблематики формування та розвитку людських ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як загальні засади управління людськими ресурсами, так і перспективи його вдосконалення на тлі глобалізації аналізують у своїх роботах Г. Бертуччі, М. Даггет [5], С. Бреустер, Ф. Бурноа [7], Д. Аргуріадес [3]. Окремі питання інвестування в людський капітал досліджували Б.Ханссон та У. Йохансон [8], Д. Хікман та У. Олні [9], Р. Індерст та Х. Мюллер [10]; зв'язок інвестування у людський капітал та інтелектуалізації суспільства шляхом підвищення освітнього рівня населення вивчали Р .Бландел та інші [6]; актуалізацію молодіжної зайнятості досліджували Т. Фашоїн та М. Тірабоші [11]; практикам управління людськими ресурсами у різних частинах світу та європейського континенту приділяли увагу Е. Бегбі [4], Д. Рінгольд і Л. Касек [12].

Невирішені частини загальної проблеми. За наявності широкої теоретичної й емпіричної бази відсутні дослідження, що відображають сучасні проблеми управління людськими ресурсами в контексті модернізації держави і суспільства. Відкритими для наукового аналізу залишаються проблеми ефективності державного управління шляхом модернізації управління людськими ресурсами. На сьогодні для системи державного сектору новим викликом стає необхідність переосмислення сутності робочої сили, яка не відповідає потребам сучасної системи управління. Нові моделі управління людськими ресурсами, які реалізуються у державному секторі країн світу, потребують подальших досліджень з огляду на те, що система управління людськими ресурсами України є слабкою, вона не достатньо спрямована на розвиток персоналу та забезпечення кар'єрного росту працівників. Тому

актуальності набуває аналіз перспективних напрямків дослідження процесів формування та розвитку людських ресурсів у зарубіжній літературі.

Виклад основного матеріалу. Численні праці зарубіжних практиків та теоретиків з питань формування та розвитку людського ресурсу можна поділити на такі блоки:

- людські ресурси й глобалізаційні виклики;
- людські ресурси й ефективність організацій;
- людські ресурси й процеси зайнятості;
- людські ресурси у країнах, що розвиваються і країнах - нових членах ЄС.

Людські ресурси і глобалізаційні виклики.

У своїй праці Д. Хікман та У. Олні [9] розглядають вплив глобалізації на внутрішньому ринку праці США для низькокваліфікованих працівників. У той час як існуючі дослідження зазвичай спрямовані на такі чинники, як заробітна плата та зайнятість, автори цієї статті розглянули питанн,я чи має вплив збільшення інвестицій в людський капітал на ефективність американських працівників в умовах глобалізації. Використовуючи дані перепису населення та комплексні показники вищої освіти, вони визначають, якою мірою імміграція впливає на вступ до вищих навчальних закладів. Результати показують, що імміграція призводить до збільшення числа учнів у громадських коледжах, але не в інших типах установ. Автори приходять до висновку, що американські робітники дійсно відповідають на виклики глобалізації, набуваючи навичок, необхідних, щоб конкурувати в умовах глобальної економіки.

На сьогодні дискусії теоретиків і практиків, як правило, зосереджені на тому, як глобалізація впливає на внутрішню заробітну плату в країнах та рівень зайнятості. Відносно мало відомо про ступінь впливу глобалізації на інвестиції в людський капітал. Зокрема, шляхом імміграції глобалізація збільшує ефективне залучення низькокваліфікованих працівників на внутрішній ринок праці США. Американські фірми мають доступ до більш широкого кола

низькокваліфікованих робітників-іммігрантів, і як результат – підвищують здатність змінювати свої виробничі потужності та залучати низькокваліфіковану робочу силу в інших країнах. У результаті конкуренції на ринку праці глобалізація має свій основний вплив на вітчизняних низькокваліфікованих працівників (які є громадянами США). Зрозуміло, щоб реагувати на ці ситуації, працівникам необхідно набути навичок, необхідних в конкурентному середовищі, щоб уникнути прямої конкуренції з іноземними працівниками. Ступінь реагування американських працівників на цей виклик примушує їх «повертатися до школи». Цей аспект і став предметом дослідження авторів.

Людські ресурси і ефективність організацій.

Дослідження Б. Ханссона, У. Йохансона та К. Ляйтнера [8] включає огляд літератури та аналіз існуючої бази даних про управління людськими ресурсами (HRM). Воно зосереджене на дослідженні, яке поєднує людський капітал з фірмою і дає відповідь на питання, чи може освіта, навички/компетенції і навчання впливати на результати діяльності компанії. Основні результати можна резюмувати наступним чином. Навчання, яке надається для співробітників фірм не характеризується тим, що воно є загальним або конкретним (специфічним), натомість воно є таким, щоб залишатися попереду конкурентів. Є велика кількість літератури, в якій стверджується, що фірми фінансують два типи навчання. Пізніші дослідження також показують, що інвестиції в навчання приносять істотні вигоди для фірм, навіть якщо співробітники використовують цю підготовку в інших фірмах. Докази того, що роботодавці отримують прибуток від інвестицій у навчання, приводяться з різних країн, включаючи Великобританію, Францію, Ірландію, Нідерланди, Швецію та США. Більшість з цих досліджень показує, що навчання впливає на продуктивність, а не навпаки. Вплив освіти і навичок/компетенцій на такі аспекти, як продуктивність та інновації, в цілому виявилися позитивними і значними, хоча зв’язок з прибутковістю може бути менш очікуваним. Фірми

можуть також отримати прибуток від попередньої освіти своїх працівників. Підтримка розвитку співробітників через навчання є складовою політики з навчання і методів аналізу потреб у навчанні, так як важливо обґрунтувати необхідність навчання і ефективність його результатів. Крім того, інноваційні практики HRM, як правило, пов'язані з позитивною продуктивністю компанії. Інновації та інформаційні технології (IT) призводять до збільшення інвестицій у навчання і залежать від освіти та ролі набутих навичок в отриманні прибутку. Інші дані свідчать про те, що навчання і практика HRM тісно пов'язані з інноваційним потенціалом фірм. В основному дослідження акцентується на прикладі Великої Британії, аналізуються результати навчання за формальними та неформальними програмами і підсумовується, що люди, які отримали однакову середню освіту, але потім навчалися за різними програмами, мають на сьогодні різний прибуток: хто має диплом з формальної кваліфікації мають значно більший прибуток ніж ті, хто завершує програми неформальної освіти.

Аналогічні висновки знаходимо у дослідженні Р. Індерста та Х.Мюллера [10], які показують зв'язок між інвестиціями фірми у своїх співробітників і зростанням конкурентних переваг фірми. Надано широкий емпіричний матеріал, розроблено модель фірми, з огляду на зв'язок інвестицій в працівника і динамікою розвитку фірми, темпами зростання виробництва.

Зазначені дослідження актуалізують тезу, що навіть якщо людський капітал володіє комплексом загальних навичок, фірми можуть вимагати специфічні навички. Різні фірми можуть вимагати різні поєднання навичок або надавати різного рівня важливості кожному навику. В результаті, для співробітника, який змінює фірму, можуть виникнути проблеми, що нова фірма надає більшого/меншого значення деяким навичкам, які він/вона придбав у попередній фірмі, хоча всі навички носять загальний характер. Тим не менш, людський капітал також може знецінитися.

Сума навичок, які є «оптимальними» всередині фірми, не є довільною, вона залежить від унікальності поєднання фірми з продуктами, ринками і технологіями. Якщо фірма змінює свій бізнес – змінюється «суміш» навичок,

їхнє оптимальне поєднання всередині фірми також змінюється. Деякі раніше набуті навички можуть застаріти, а інші, можливо, просто стають менш важливими.

Навички можуть застаріти (або стати менш важливими) коли фірма змінює свій бізнес, а нова «суміш» навичок має наслідки на стимулювання фірм інвестувати в людський капітал. Якщо фірма не інвестує (не вкладає кошти) в людський капітал, вона може опинитися під загрозою.

Стимулювання надання благ (інвестування) стає все важчим. Фірма повинна передбачати інвестиції в людський капітал і зробити це складовою свого бізнесу. При цьому, працівник може здобувати навички, які не є потрібними для структури бізнесу фірми, де він/вона працює зараз (ситуація А). Якщо фірма переходить у іншу структуру бізнесу (ситуація В), значення людського капіталу працівника для фірми знецінюється. Фірма може запропонувати перегляд зарплати працівника (у бік зменшення). Якщо працівник відмовляється від пропозиції фірми на перегляд заробітної плати, фірма має два варіанти. Вона може або продовжити роботу, або звільнити працівника. Все залежить від умов контракту, укладеного між працівником і фірмою: для кого вони були більш вигідні − для працівника чи фірми.

Інший аспект дослідження людського ресурсу на організаційному рівні надають Р. Бланделл, Л. Деарден, К. Мегхір та Б. Сіанезі [6], які наводять огляд доказів впливу освіти і професійної підготовки на людину, фірми та економіку в цілому. Книга починається з огляду емпіричних робіт, у яких здійснювалася спроба оцінити причинно-наслідковий зв’язок освіти і підготовки на людину та її соціально-матеріальне становище. Метою даного огляду є аналіз: впливу освіти та навчання на можливості на ринку праці для людини, зокрема вплив на заробітки і зайнятість, також обговорюються детермінанти участі в освіті та навчанні; впливу навчання на діяльність компаній - продуктивність, прибутковість і конкурентоспроможність; внеску освіти в економічні показники, через вплив на внутрішнє виробництво і зростання продуктивності праці. Підсумовується, що відсутність відповідних даних і методологічні

труднощі привели до браку досліджень, які розглядали емпіричний аспект цього питання. У заключній частині огляду здійснюється спроба оцінити внесок людського капіталу у зростання національної економіки на макроекономічному рівні. Автори приходять до висновків щодо того, що інвестиції в людський капітал компенсуються значно вище через майбутні заробітки (прибутки). У конкурентному ринку праці більш освічені і більш підготовлені працівники є більш продуктивними, ніж їх менш кваліфіковані колеги. Надаються результати вимірювання впливу освіти та професійної підготовки на результати діяльності особи та фірми, впливу освіти та підготовки на індивідуальні заробітки. Емпіричні результати дозволяють припустити, відповідно до теоретичної літератури, що освіта дає значні переваги у заробітній платі фізичних осіб.

Людські ресурси і процеси зайнятості.

У питаннях зайнятості особливої актуальності набуває проблема зайнятості молоді. Книга за редакцією Т. Фашоіна та М. Тірабоші [11] є збіркою досліджень різних авторів і присвячена зайнятості молоді як складової людського капіталу. У ній розглядаються такі проблемні питання: молодь і зміни у сфері праці, проблема зайнятості молоді, зайнятість молоді після закінчення школи, молодь і криза, безробіття серед молоді до і після кризи, молоді робітники і рецесія, зміна природи зайнятості молоді. Вона присвячена таким ключовим питанням: людський капітал, продуктивність і нові форми роботи; високоефективні менеджери, комбінаторні підходи до неформального сектору людського капіталу, інвестиції та зайнятість молоді, зайнятість студентів, навчання та робота на орендній основі шляхом порівняльного аналізу національних практик. Аналізуються виклики зайнятості молоді на основі різних підходів, критерії якості для оцінки практичного навчання, вплив міжнародної мобільності молоді у сфері працевлаштування, зайнятість молоді та відповідні програми ринку праці. Вивчаються питання кар’єрної підтримки в університетах, продуктивність, інвестицій в людський капітал і проблема зайнятості молоді, роль Інтернет-ресурсів. Підсумовується, що у міжнародній і

порівняльній перспективі доступ до ринку праці з боку молодих людей є складним питанням, з певними суперечливими аспектами, що відображають рівень розвитку державної політики, трудового права та трудових відносин. У більшості розвинених країн спостерігається стійке зростання віку, в якому молоді люди виходять з системи освіти і виходять на ринок праці, що призводить до значних економічних і соціальних проблем. Збільшення рівня освіченості пов'язано в деяких випадках з тривожним рівнем безробіття серед осіб з академічною кваліфікацією, в той час як роботодавці стикаються зі значними труднощами у вербуванні працівників для некваліфікованих і малокваліфікованих посад. Ринок праці створює серйозні проблеми з точки зору зайнятості молоді, все більше привертає до себе увагу багатьох експертів і політиків на міжнародному рівні. Хоча і з різними перспективами, надання робочих місць для молодих людей вважається пріоритетним у багатьох країнах. Коригування політики в сфері зайнятості в першу чергу випливає з широкомасштабних змін, що відбулися в деяких методах виробництва і організації праці, переході від промислової основи до послуг суспільству.

У роботі Е. Багбі [4] досліджується, як обмеженість ресурсів домогосподарств впливає на інвестиційні рішення батьків щодо освіти своїх дітей. Дослідження містить аналіз когнітивних здібностей дитини і, як результат, дозволяє оцінити їхній вплив на розподіл ресурсів. Автор таким чином намагається віднайти причинно-наслідковий зв'язок між здібностями дитини й інвестиціями в її освіту. Результати вказують на існування суперництва між дітьми у зв'язку з обмеженістю ресурсів; дітей з багатодітних сімей, дітей з бідних сімей. Так як молоде покоління найбільше потерпає від неефективної динаміки ринку, автор ставить за мету виявити змінні, які впливають на рівень безробіття серед молоді, серед них – належна освіта. Адже погано освічені молоді люди більшою мірою схильні до безробіття, навіть у довгостроковій перспективі. Особливо ті, хто залишив шкільну систему без формальної кваліфікації, − знаходяться в зоні ризику, страждають від поганих

економічних умов, соціальної ізоляції та неможливості залучення до безперервного навчання протягом усього життя.

Молоді люди як і раніше залишаються однією з найменш захищених верств ринку праці, а особливо з огляду на вплив економічних потрясінь і змін. Крім того, молоді люди часто займаються нестандартною зайнятістю, тому стають все більш уразливими до втрати роботи, у порівнянні із дорослими. Молодь виявляється фактично позбавленою навичок, кваліфікації, яку очікує ринок праці. Актуальним є те, що ранній відсів учнів зі школи знаходиться в тісному взаємозв'язку з їхньою ризикованою поведінкою. Гарні стосунки з батьками й однолітками, сильний зв'язок з місцевими державними установами та школою, міська реєстрація (прописка), молодий вік і духовність є чинниками, які сприяють своєчасному закінченню школи.

Людські ресурси у країнах, що розвиваються і країнах − нових членах ЄС.

Цей аспект розкривають у своїх дослідженнях Д. Рінгольд і Л. Казек [12] та Е. Багбі [4]. У книзі Д. Рінгольда і Л. Казека дається коротка характеристика системи управління людськими ресурсами, яка формується в рамках Європейського Союзу, характеризується відповідними принципами, правовими засадами та формами соціального захисту.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок. Таким чином, управління людськими ресурсами повинне мати реальний внесок у стратегічні рішення щодо управління персоналом і рішення щодо того, як досягти ключових цілей управління. Значення управління людськими ресурсами полягає у всебічній роботі з персоналом, що включає оцінювання та добір кандидатів на посади, планування кар'єри, заохочення та матеріальне стимулювання працівників, визначення їх потреб у навчанні, а також врегулювання конфліктів у колективі. Подальші дослідження повинні акцентуватися на аналізі діяльності урядів країн, що несуть спеціальну відповідальність як «моделі роботодавців», акцентуючи свою діяльність на управлінні людськими ресурсами шляхом: оптимізації умов роботи персоналу;

збереження гідності робітника, особливо його права на участь у прийнятті рішень і впливі на них; підвищення здібностей і талантів усіх груп працівників – чоловіків і жінок, членів різноманітних етнічних груп тощо.

Література.

1. Михайлова С. Н. Человеческие ресурсы в системе социально-экономических отношений : автореф. дис. … канд. экон. наук : спец. 08.00.01 / С. Н. Михайлова. – Чебоксары, 2005. – 23 с.
2. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління : теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.
3. Argyriades D. Values for public service: lessons learned from recent trends and the Millenium Summit // International Review of Administrative Sciences. Quality Governance for Sustainable Growth and Development. – Vol. 69. – № 4. – 2003. – P. 521−534.
4. Bagby E.T. Essays on human capital investments in developing countries / Emilie Teresa Bagby. – Dissertation Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Economics. − Graduate College of the University of Illinois at Urbana-Champaign, 2011. – 133 p.
5. Bertucci G., Dugget M. Introduction. In The Turning World. Globalization and Governance at the Start of the 21st Century. – Edited by G. Bertucci and M. Dugget. – IOS Press. – Amsterdam, Berlin, Oxford, Tokyo, Washington D.C. – The United Nations and IIAS. – 2002. – P. 1−10.
6. Blundell R., Dearden L., Meghir C., Sianesi B. Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy / Richard Blundell, Lorraine Dearden, Costas Meghir and Barbara Sianesi // Fiscal Studies. - vol. 20. – 1999. – № 1. − pp. 1–23.
7. Brewster C. and Bournois F. Human resource management: a European perspective // Personnel Review, 1991. – Vol. 20. – № 6. – P. 4-13.

8. Hansson B., Johanson U., Leitner K. The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results / Bo Hansson, Ulf Johanson, Karl-Heinz Leitner. − Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. – 61 p.

9. Hickman D.C., Olney W. W. Globalization and Investment in Human Capital / Hickman, Daniel C. and Olney, William W. // Industrial & Labor Relations Review. − Vol. 64. − № 4. − 2011. – P. 654-672. − Режим доступу: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol64/iss4/2.

10. Inderst R., Mueller H. M. Safeguarding Specific Human Capital Investments / Roman Inderst, Holger M. Mueller. − Johann Wolfgang Goethe-University Frankfurt am Main, Faculty of Economics and Business Administration, December 2007. – 36 p.

11. Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment / Edited by Tayo Fashoyin, Michele Tiraboschi. – Csmbridge Scholars Publishing, 2011. – 30 p.

12. Ringold D., Kasek L. Social Assistance in the New EU Member States. − Washington: World Bank, 2007. - 68 p.

13. Sen A. Commodities and Capabilities. - Amsterdam: North-Holland; 1985. – 130 p.