

УДК331.108

**МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ
ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ НА МІКРОРІВНІ**

Ю.О.РУСІНА

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті запропоновано розглянути підходи до управління підприємством, які беруть за основу концепцію управління людськими ресурсами

Систематизація характеристик людського розвитку на рівні країн відбулася ще на початку 90-х років ХХ століття, коли Програма розвитку ООН розробила оціночну методику «Індекс людського розвитку (ІЛР)», що включає в себе три показники:

- довголіття (очікувана тривалість життя);
- рівень знань (комбінація показників писемності дорослих – дві третини ваги та середньої кількості років навчання – одна третина ваги);
- рівень життя (реальний ВВП на душу населення).

Індекс людського розвитку розраховується як проста середня з індивідуальних індексів тривалості життя, рівня освіти та скоригованого реального ВВП на душу населення. Кожна з оцінок має значення від 0 до 1.

ІЛР публікується раз на рік у «Звіті про людський розвиток» з відставанням у два роки. Така ситуація пояснюється тим фактором, що інформація про деякі країни надходить із запізненням майже у два роки.

Індекс людського розвитку у 2010 році становить 0,71, що відносить Україну до категорії високо розвинутих країн. На 2010 рік наша держава за ІЛР займає 69 місце з 169 держав і територій.

У 2010 році введені до Звіту з людського розвитку нові показники:

– ІЛР, скоригований на нерівність: вперше цього річного Звіту розглядає ІЛР через призму нерівності у людському розвитку з урахуванням відмінностей у рівні прибутку, сфері охорони здоров'я та освіти.

– Індекс гендерної рівності: Звіт 2010 року включає новий показник вимірювання гендерної нерівності, який бере до уваги рівень материнської смертності та присутність жінок у парламенті.

– Багатовимірний індекс бідності (БІБ): у Звіті введений багатовимірний показник бідності, який оцінює бідність, не лише з огляду на рівень прибутків, а й враховує численні фактори на рівні домашніх господарств – від основних життєвих стандартів до доступу до шкільної освіти, чистої води і медичної допомоги. Більше 1,7 млрд. людей – третина населення у 104 країнах, для яких обрахований БІБ – живуть у багатовимірній бідності, це більше ніж 1,3 млрд., що живуть на менше ніж \$ 1. 25 долар на день [1].

Систематизація показників людського розвитку за методикою ІЛР є міжнародним досягненням на шляху до встановлення основних складових, що мають вплив на розвиток людського капіталу в кожній країні. Але, єдине, що не враховується при оцінці Індексу людського розвитку за ПРООН, то це – ті фактори, що притаманні кожній державі з її політичним,

економічним та екологічним станом. Тому в Україні були систематизовані власні показники на регіональному та макрорівнях.

Об'єкти та методи дослідження

Одним з генеральних напрямків щодо розгляду та вирішення проблем людського розвитку в Україні є підтримка і запровадження Програми Розвитку ООН «Індекс людського розвитку». Варто зазначити, що Україна була першою країною на території СНД, що приєдналася до цієї Програми.

Науковим супроводженням проблем людського розвитку в регіонах України займаються фахівці Ради з вивчення продуктивних сил України НАН України (Е.Лібанова, Н.Власенко, І.Калачова, В.Куценко та ін.), з Національного інституту стратегічних досліджень (О.Власюк, С.Пирожков), Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України (О.Макарова, В.Шишкін), а також фахівці з Державного комітету статистики України.

Провідним елементом подальшого удосконалення механізму впровадження системи людського розвитку безпосередньо суб'єктом ринку стає визначення науково-методичних основ економічної діяльності промислових підприємств у контексті людського розвитку. Важливим для розвитку суспільства є усвідомлення значення людини на всіх етапах її життєдіяльності. Розгляд найманого працівника на промисловому підприємстві не лише в якості робочої сили, а й як соціальної особистості з боку керівництва підприємства, органів місцевої влади, державних органів влади, громадськості є великим кроком на шляху до встановлення в державі принципів соціально зорієнтованої економіки.

Постановка завдання

Метою цієї статті є розгляд та узагальнення підходів до управління підприємством на основі концепції управління людськими ресурсами.

Результати та їх обговорення

Прискорення НТП, орієнтація економіки розвинутих країн на соціальні фактори, зростання значення освіти та інтелектуальної праці, а також багато інших чинників розвитку суспільства стали поштовхом для появи, формування та розвитку теорії людського капіталу, і як наслідок – Концепції людського розвитку.

Соціалізація економіки є однією з ключових складових світової економічної трансформації, в основі якої знаходиться міцна інтеграція приватних та суспільних інтересів, що притаманна сучасній змішаній економіці. Вона проявляється у соціальній переорієнтації виробництва, гуманізації праці та життя людини, пом'якшенні соціальної диференціації і зростанні значення соціальної сфери тощо. Соціальна орієнтація охоплює всі рівні економіки країн Заходу. Осередком соціально-економічного розвитку стає людина з її різноманітними потребами. Відбуваються якісні зрушення у системі потреб, структурі попиту та споживання, способу та якості життя, умовах розвитку людини.

Ознакою соціалізації економіки є сукупне зростання доходів населення, національного благоустрою. У 1970–1990 роках реальні доходи на душу населення у розвинутих країнах Заходу та Японії зросли у 1,5–2 рази, а доходи 10% найбагатших верств населення перевищують не більш як у 6–7 разів доходи 10% найбідніших верств.

У пом'якшенні соціальної диференціації, вирівнюванні доходів на користь найбільш уразливих верств і груп населення значною є роль держави. Формується особливий тип «соціально-трансфертної держави», соціальні витрати якої зростають як в абсолютному, так і у відносному виразі, хоча різними темпами у різні періоди.

У розвинених країнах на соціальні потреби витрачається від однієї чверті до половини ВВП, зростають витрати на розвиток людського потенціалу та соціальної інфраструктури.

Соціальні інвестиції і, перед усім, інвестиції у людський капітал зростають швидше, ніж інвестиції у матеріально-речові елементи основного (фізичного) капіталу, використанням яких у процесі виробництва створюється відповідний економічний результат [2].

Соціалізація економіки припускає розвиток асоційованих форм приватної власності, її деперсоніфікації у результаті зростання частки інституційних інвесторів у загальній сукупності акціонерного капіталу через пенсійні та страхові фонди, інвестиційні траст-фонди. Все більша частина населення стає власниками зростаючої частки національного багатства. Розвиваються різні форми співучасті працівників в управлінні підприємством та в акціонерному капіталі.

Змінюється соціальна структура суспільства: зменшуються соціально-класові розбіжності, посилюється вертикальна соціальна мобільність, виникають та розвиваються різноманітні форми соціального партнерства.

Всі ці процеси лише посилюють тенденції до соціалізації економіки і суспільства. Позитивні наслідки від процесів соціалізації економіки можна побачити на прикладі країн Заходу і Японії.

В системі світової спільноти Україна поки що знаходиться на шляху до встановлення чітких соціальних стандартів в суспільстві, які на даному етапі не є тотожними до соціальних гарантій розвинених країн.

Але, насамперед, необхідно зазначити, що соціалізація економіки є одним з чинників, що обумовлює зростання значення проблеми людського розвитку. Увага дослідників і політиків, яка на протязі великого відрізка часу була зосереджена на процесах, що відбуваються у сфері матеріального виробництва, наразі є спрямованою на людський розвиток, на розширення можливостей людини.

В останні десятиріччя у США, країнах Західної Європи, Японії затверджується новий погляд на робочу силу як на один з ключових ресурсів економіки.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн щодо формування системи людського розвитку на рівні підприємства, то можна відмітити, що в країнах Західної Європи, США історично склалося декілька етапів стосовно виділення людини як найважливішого суб'єкта більшості економічних процесів.

Перший етап пов'язаний із вченнями А. Сміта, У. Петті, К. Маркса і т.д. Досягненнями цих науковців є те, що вони почали розглядати людську працю, поставили працівника у центр економічних досліджень, але «водночас, люди розглядалися класиками як суто «економічні істоти», які свідомо працюють заради грошей, необхідних для існування» [3]. Проте, не можна не зробити висновок, що дослідження науковців класичної школи політекономії стали першими джерелами для сприйняття людини в економічних процесах як основного капіталу.

Другий етап (кінець XIX – початок XX століття), що можна виділити як формулюючий економічну діяльність підприємства з урахуванням людського фактору, пов'язаний з ім'ям Ф. Тейлора. Ф. Тейлор є засновником наукової організації праці і промислового менеджменту. Його послідовниками були Г. Гантт, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, М. Фоллет, Г. Емерсон та інші. Цей етап також можна назвати етапом технократичного менеджменту. Він характеризувався впровадженням раціональних процедур управління кадрами, посиленням зовнішнього контролю, запровадженням рівної системи оплати праці. За Тейлором, праця визначалася перед усім як індивідуальна діяльність і тому вплив колективу на працівника має деструктивний характер, робить працю менш продуктивною. Працівник за концепцією управління працею Ф. Тейлора розглядався додатком машини, зростання продуктивності праці ставилося у пряму залежність від жорсткого економічного примусу, оплата праці залежала від виконання норм виробітку, розрахованих переважно на сильного та вмілого робітника [4]. Таким чином, можна побачити, що про людський розвиток на даному етапі не йшлося взагалі, від працівника не вимагали ані кваліфікації, ані ініціативи на робочому місці. Тому цей етап можна виділити як такий, що розглядає лише функціональну діяльність людини – працю, а не власне саму особистість.

Третій етап, пов'язаний зі змінами, що виникають у економічній і соціальній структурі виробництва, зростанням значення профспілок, створенням теорії людського капіталу.

У 50–60-х роках XX століття концепція управління кадрами змінюється концепцією управління персоналом. «Одержує визначення той факт, що участь працівників у виробництві є не тільки технічним процесом, підпорядкованим отриманню заробітку, але і складним соціально-психологічним явищем, яке включає задоволення потреб і інтересів нематеріального характеру, різноманітні соціально-трудова відносини між людьми» [3]. Сприйняття працівника лише як «економічної людини» поступається місцем «соціальній людині», яка реагує не лише на матеріальні стимули, а й має трудову свідомість, власну поведінку в процесі праці. Таким чином, на передній план в економічній діяльності підприємств в теоретичному плані виходить працівник як соціальна людина.

Проте, ще деякий період на підприємствах країн Західної Європи, США зберігався технократичний підхід управління кадрами, що приділяв більшу увагу речовим факторам виробництва, модернізації основних фондів, придбанню сучасного обладнання тощо.

Але з впровадженням нової техніки та технології виникала практична необхідність переоцінки організації та управління працівниками: ускладнюється механізм трудової мотивації, зростає значення підвищення кваліфікації та безперервного професійного навчання, розвивається соціальне партнерство, збільшується роль організаційної культури, переглядаються принципи зайнятості з акцентом на більш гнучкі форми професійної діяльності тощо. Тому, цілком логічно, що відбувається поява нових проблем, пов'язаних з управлінням персоналом: розробка соціальних програм, підбір професійних працівників, розширення можливостей працівників із залученням до управління підприємством, розробка системи стимулювання творчої ініціативи. Разом з цим, можна вже зробити висновок, що за даної концепції людина розглядається не лише як виконавч конкретних функцій в процесі праці, а як елемент організації, суб'єкт трудових відносин.

Період з середини ХХ століття до сьогодні можна визначити за такою особливістю: «в світі поступово поширюється та утверджується нова парадигма наукового мислення, сутність якої відображає усвідомлення ролі людини в економіці, визнання пріоритету цінності людського життя, людського капіталу у сфері праці та в інших сферах життєдіяльності» [3]. Появі такого визнання людини безперечно сприяли як економічні і соціальні процеси в суспільстві (інтенсифікація виробництва, підвищення рівня життя), так і поява теорій управління людськими ресурсами (Д. Мак-Грегор, Г. Кунц, С. О. Доннел, А. Маслоу, Д. Мак-Келланд та інші), Концепції людського розвитку.

Але жодна з теорій ще не систематизувала показники, параметри і фактори економічної діяльності підприємства, що мають вплив на людський розвиток на мікрорівні.

Таким чином, можна зробити висновок, що лише у другій половині ХХ століття остаточно затверджується поняття працівника як «соціальної людини», яке використовується науковцями сучасної «школи людських відносин» (США).

На сьогодні в розвинених країнах отримали розповсюдження такі підходи до управління підприємством, що беруть за основу концепцію управління людськими ресурсами, як:

– «управління за результатами» (автори концепції Т. Санталайнен, Е. Воутилайнен, П. Поренне, Й. Ниссенен) [5]

За даним підходом досягнення успіху в діяльності підприємства залежить від бажання працівників досягти конкретних результатів. Управління, у даному випадку, в організації базується на мотивації людських ресурсів, забезпеченні співробітництва між працівниками, розвитку працівників, постійному збагаченні праці.

– управління на основі мотивації

«Тип управління, в якому надається пріоритет мотивації ділової поведінки, діяльності, відносинам над адмініструванням, жорстким контролем» [6]. Найбільш традиційними є наступні мотиваційні підходи, що знайшли застосування на підприємствах країн Західної Європи та США:

– раціональна мотиваційна модель, яка виходить з того, що матеріальні стимули є основою ефективного управління;

– мотиваційна модель самореалізації – ця модель якнайбільше відповідає вимогам Концепції розвитку людини, бо виходить з того, що активізація внутрішніх мотивів людини, можливість творчості в праці, визнання заслуг, розширення можливостей та відповідальності, перспективи кар'єрного зростання і професійного росту – всі ці фактори є дуже значними при розробці стратегії управління підприємством;

– мотиваційна модель співучасті шляхом розвитку співпраці, партнерства, участі в управлінні і т.д.

– рамочне управління

Цей підхід управління підприємством заснований на такій практиці: працівники можуть самостійно приймати рішення у раніше встановлених межах. За Поповим А.В. «рамочне управління створює умови для розвитку ініціативи, відповідальності та самостійності працівників, збільшує рівень організаційності і комунікацій на підприємстві, стимулює зростання задоволеності працею та розвиває корпоративний стиль керівництва»[7].

– управління на основі делегування (Бад-Гарцбургська модель)

Застосування цього підходу в управлінні спрямоване на активізацію неререалізованого потенціалу працівника, формування з простих виконавців мислячих підприємців. Розробив дану модель Р.Хен, який працював у місті Бад-Гарцбург. Сутність її складається з наступного алгоритму дій: «чітка постановка завдання; чітке визначення меж прийняття рішень; чіткість у розмежуванні відповідальності за дії та результат» [8].

– партисипативне управління

Значення цієї моделі управління полягає в тому, що працівник, коли приймає участь в управлінні підприємством та отримує від цього задоволення, то він буде працювати більш продуктивно і зацікавлено [9].

– підприємницьке управління

Сутність даного підходу «заключається у розвитку підприємницької активності в середині організації, яку можна представити як спільноту підприємців, новаторів і творців» [10].

Аналізуючи вищезазначені моделі, необхідно зауважити, що на вибір того чи іншого підходу в управлінні людськими ресурсами в організації впливає вид економічної діяльності, яку веде підприємство, корпоративна стратегія і культура, організаційна середовище.

Спільним у всіх моделей управління, що були визначені, є те, що всі вони визнають людину як вирішальний фактор ефективності організації, як ключову складову, що має економічну корисність і соціальну цінність.

Все ж таки, необхідно зауважити, що ці моделі управління людськими ресурсами лише частково охоплюють складові, що можуть мати відношення до людського розвитку на мікрорівні; всі вони, за своєю сутністю, спрямовані на зростання ефективності і конкурентоспроможності підприємства шляхом мотивації працівника, але жодна з них не надає системної характеристики показникам людського розвитку, що можуть існувати на рівні підприємства.

Висновки

Виходячи з міжнародного досвіду в Україні не існує на підприємствах взагалі підходу, заснованого на управлінні людськими ресурсами. Це пояснюється тим, що ситуація, яка склалася за роки незалежності є не досить оптимістичною: застарілість основних фондів, нестача обігових коштів, тенденції до приховування доходів у зв'язку з невідпрацьованою податковою політикою і багато іншого, що реально відволікає роботодавців від проблеми ефективного управління найманими працівниками. Хоча, також необхідно мати на увазі, що формування системи людського розвитку на мікрорівні є не лише завданням роботодавців та працівників, а стимулювання з боку держави має стати запорукою для її розробки і практичного застосування.

Досвід зарубіжних країн у формуванні системи людського розвитку не є досконалим, але приклади ефективного регулювання з боку державної політики чинників, що можуть мати вплив на людський розвиток, а також конкретні приклади підприємств, на яких застосовуються мотиваційні механізми за-для розвитку працівників як соціальних особливостей і як висококваліфікованого професіоналу, існують у великій кількості.

Досвід країн Західної Європи, США засвідчує, що реалізація потенціала особистості в значній мірі залежить від умов, в яких вона має жити, працювати, спілкуватися, навчатися, і як

наслідок – необхідність створення гідних умов для реалізації людського розвитку, але також за участі людини. Тому ключовим суб'єктом при будь-якому сучасному підході управління на підприємстві в країнах Заходу є людина.

Цей гуманістичний підхід для українських підприємств є доволі недосяжним. Недосяжним у тому сенсі, що процес переходу на гуманістичну соціальну орієнтацію суспільства повинен мати основу – теоретичну і практичну, а в Україні, наразі, можна констатувати повну відсутність прагматичної теорії, за якою можливим було б переведення суспільного ладу з технократичної системи управління та низькоефективної економіки на демократичні стандарти розвинених країн та соціально-економічне зростання.

Встановлення в Україні чітких соціальних стандартів, виявлення показників мікрорівня, що мають вплив на людський розвиток, відповідність теоретичних демократичних засад фактичному процесу демократії в українському суспільстві надасть змогу більш реально наблизитися до запровадження систем управління на підприємстві, заснованих на Концепції людського розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. За індексом людського розвитку Україна займає 69-ту позицію зі 169 країн, говориться у новому Звіті з людського розвитку <http://www.undp.org.ua/ua/media/>
2. Экономический словарь (Електрон ресурс)/Спосіб доступу: URL.:http: // abc. inform bureau.com. – Загол. з екран
3. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. – К.: «Шторм»; –2003. – 382с.
4. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента/Пер. с англ. А.И.Зак – М.: журнал «Контроллинг» – 1992. – 104с.
5. Управление по результатам: Пер. с финск./Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й.Х.; общ.ред. Я.А.Лейманна. – М.: Прогресс, Универс, –1993. – 319с.
6. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: учебное пособие – М.: ИКК Дека, –1996. – 304с.
7. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: Экономика, –1991
8. Менеджмент и рынок: германская модель: учебное пособие: Пер. с нем./У.Рор, К.М.Барфус, Г.Дай и др.; У.Рор, С.Долгов (ред.). – М.: БЕК, –1995. – 480с.
9. Тачи М., Деванна М. Лидеры реорганизации. Из опыта американских корпораций. – М.: Экономика, –1999.
10. Кирьянов А.В. Концепция управления человеческими ресурсами в организации// Корпоративный менеджмент (Електрон ресурс) / Спосіб доступу: URL.:http: //www.cfin.ru – Загол. з екрана.