

Anna Levchenko
*Candidate of Economic Sciences, Full Professor,
Professor at the Department of Economics, Management
and Commercial Activity
Central Ukrainian National Technical University*

Левченко А.О.
*к.е.н., професор,
професор кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнського національного технічного університету*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-295-1-64>

MODERN APPROACHES TO MANAGING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF THE EMERGING KNOWLEDGE ECONOMY

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАТЬ

Сучасні тенденції розвитку економіки і суспільства характеризуються прискореними темпами впровадження новітніх цифрових технологій та засобів інформаційно-комунікативної взаємодії в усіх сферах. За таких умов особливо актуальними є розробка та реалізація ефективного механізму управління розвитком людських ресурсів, спрямованого на підвищення рівня знань, умінь та компетентностей фахівців, цифрових навичок та інформаційної культури в цілому.

Розробка комплексного механізму управління розвитком людських ресурсів повинна ґрунтуватися на врахуванні низки новітніх підходів і тенденцій економічного і суспільного поступу, таких як: цифровізація та розвиток інформаційно-комунікативних технологій, роботизація і штучний інтелект, розвиток горизонтальних інноваційних структур (екосистем), функціонування децентралізованих автономних організацій (DAO – decentralized autonomous organization), SMART-підхід і стратегічний розвиток, соціальна відповідальність, інклюзивність і толерантність, екологізація і сталий розвиток, ефективне управління ризиками.

За сучасних умов відбувається синтез підходів і прийомів до управління людськими ресурсами та їх розвитком, включаючи кращі практики таких із них: управління знаннями (Knowledge Management), менеджмент виконання (Performance Management), партисипативний менеджмент (Participative Management), управління цінностями (Value Management), управління компетенціями (Competency Management), управління віртуальними робочими місцями, «бережливе» управління людськими ресурсами, управління талантами (Talent Management), управління змінами (Change Management), розвиток емоційного інтелекту (Emotional Intelligence Development), командний менеджмент (Team Management), менеджмент різноманіття (Diversity Management) тощо.

Управління знаннями на рівні підприємства можливо трактувати у якості процесу, під час якого суб'єкт господарювання може отримати відповідний прибуток завдяки раціональному та ефективному використанню сукупності наявних знань працівників. При цьому, наявність у персоналу певного господарюючого суб'єкта саме інноваційних знань є запорукою його високих конкурентних переваг та лідерства на певному ринку чи в галузі [3].

Процес управління знаннями передбачає послідовну реалізацію відповідних етапів: «формування – накопичення та отримання – генерування – обмін – збереження та документування – використання – результат управління знаннями» [5].

Основними чинниками, що впливають на розвиток людських ресурсів в умовах глобалізації, виступають: економічні, політичні, освітні, техніко-технологічні, культурні та суспільні [4].

Розрізняють декілька підходів до управління розвитком людських ресурсів в контексті формування креативного суспільно-економічного середовища: адміністративний, функціональний, ситуаційний та поведінковий. При цьому управлінський процес набуває ознак комплексності та багатоаспектності, є орієнтованим на сприяння генеруванню та реалізації інновацій завдяки безперервному професійному розвитку працівників [1].

На думку Лаптева В.І., серед підходів до управління людськими ресурсами доцільно визначити такі, як: функціональний, процесний, системний, ситуаційний, комплексний, поведінковий, компетентнісний, проблемно-орієнтований [2].

Вважаємо, що перелік методів управління розвитком людських ресурсів може бути розширений за рахунок виокремлення нормативно-правових, адміністративно-розпорядчих, прямих та непрямих економічних, соціальних, морально-психологічних та етичних методів управлінського впливу.

Розвиток людського потенціалу потребує злагодженого функціонування відповідних компонент його забезпечення, до яких у широкому розумінні можуть бути віднесені: демографічна та міграційна компоненти, освітньо-професійна компонента, науково-інноваційна компонента, інформаційно-комунікативна компонента, компоненти стану ринку праці та зайнятості, фінансово-економічна, екологічна, медична та інші компоненти.

Завдяки запровадженню ефективного механізму управління розвитком людських ресурсів можливо забезпечити досягнення таких ключових результатів: пом'якшення демографічної та міграційної кризи; зростання якості життя та формування гуманістичних цінностей, зниження соціальної нерівності у суспільстві; розвиток інтелектуального потенціалу та примноження знань; підвищення ефективності і продуктивності праці; зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та економіки в цілому; забезпечення сталого інноваційного зростання на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях у поточній і стратегічній перспективах.

Література:

1. Ільчишин С.М. Управління розвитком людських ресурсів як складова розвитку організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. № 4. С. 27-34.
2. Лаптев В. І. Діалектика розвитку підходів управління людськими ресурсами. *Інтелект XXI*. 2017. № 6. С. 155-159.
3. Оніщенко В.В. Значення людських ресурсів для інноваційного розвитку підприємства. *Менеджер*. 2018. № 2. С. 136-141.
4. Переверзева А.В. Аналіз впливу глобалізаційних чинників на розвиток людських ресурсів. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 38. С. 104-112.
5. Чайковська І.І. Управління знаннями на проектно-орієнтованих підприємствах. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2021. Т. 6. № 4. С. 67-81.