

УДК 314.18

Інна Анатоліївна ЦЮРКО

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ
КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Анотація

В статті розглянуто питання щодо можливості реалізації концепції людського розвитку при формуванні стратегії управління персоналом. Визначені основні аспекти в роботі з персоналом згідно концепції людського розвитку, а також проблеми, що стримують її впровадження на підприємствах країни.

Ключові слова: економічний розвиток, людський розвиток, персонал, управління персоналом, професійний розвиток

Inna Anatolievna TSIURKO

PhD in Economics, Associate Professor of the Personnel Management and Economy of Labor Department
of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics
E-mail: fia-hneu@yandex.ua

**PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE
HUMAN DEVELOPMENT CONCEPT IMPLEMENTATION**

Abstract

The article is considered on the feasibility of the human development concept in the formation of the personnel management strategy. The main aspects in the work with the personnel determined according to the human development concept, as well as issues that hinder its implementation at the enterprises of the country.

Key words: economic development, human development, personnel, personnel management, professional development

Реалізація концепції людського розвитку має на меті розширення можливостей вибору для людини. Основу успішної та конкурентоспроможної позиції на ринку будь-якої організації формує її персонал. Отже, управління персоналом, формування його можливостей вибору на рівні організації повинно здійснюватися у взаємозв'язку з реалізацією концепції людського розвитку.

Метою статті є висвітлення теоретико-методичних положень щодо реалізації концепції людського розвитку в управлінні персоналом.

Концепція людського розвитку набула свого особливого значення та подальшого вдосконалення в працях А. Сена, який відзначив у своїй роботі «Розвиток як свобода» [7], що для людини метою розвитку стає не збільшення доходу, а забезпечення для неї можливості розширювати свій вибір.

Отже, в концепції людського розвитку економічне зростання є лише підґрунтям, що забезпечує людині можливості для розширення її прав і свобод. Розширення вибору людини може здійснюватися у напрямку її інтелектуального, професійного розвитку, реалізації творчого потенціалу, здорового та безпечного життя, мінімізації негативного впливу оточуючих факторів макросередовища та ін.

Зважаючи на вищезазначене, управління персоналом, на сучасному етапі за все більш пристальної уваги до людини з можливістю забезпечити більш широкий вибір з метою її розвитку, повинно формувати стратегію управління людьми на основі концепції людського розвитку.

Досліджуючи питання особливостей розвитку персоналу на підприємстві Пругіна Ю. А. зазначає, що модель-концепція людського розвитку охоплює найкращі характеристики всіх моделей розвитку персоналу на підприємстві [5].

Серед них, окрім зазначеної в економічній літературі виділяють такі моделі розвитку персоналу: конкурентних переваг, підтримки працівників, підтримки суспільства.

Управління персоналом в контексті реалізації концепції людського розвитку повинно охоплювати такі аспекти роботи з персоналом:

Професійний розвиток – забезпечення працівникам можливості постійно вдосконалювати свою професійну майстерність шляхом відвідування курсів підвищення кваліфікації, тематичних тренінгів,

можливості обміну досвідом в різних країнах світу за обраним фахом, розповсюдженням серед персоналу періодичних видань за профілем, Інтернет-видань, забезпечення участі у семінарах та конференціях, що мають практичний характер та стимулюють професійний розвиток працівника.

Особистий розвиток – це зростання в першу чергу особистісного потенціалу працівника через участь в творчих заняттях, можливість змінити своє уявлення про себе шляхом проведення для персоналу психологічних тренінгів з розкриттям особистісних граней, що досі не проявлялися у працівника та по-новому розкрити свою особистість. Це надасть змогу роботодавцю отримувати більш незвичні, конкурентоспроможні, інноваційні і креативні ідеї для розвитку своєї організації.

Підтримання здорового способу життя та корпоративне медичне страхування. В стресових соціально-економічних умовах, коли працівник відчуває не тільки напругу на робочому місці, але і в той час коли зростає соціальна напруга в суспільстві для працівника турбота про своє здоров'я з боку роботодавця набуває не аби якого значення.

При чому середня тривалість життя в Україні становить 71 рік, саме тому створення для персоналу умов підтримання здорового способу життя, та як наслідок подовження його тривалості, повинно мати місце на всіх підприємствах нашої держави.

Організація фізичного виховання персоналу через участь в гуртках за спортивними інтересами, здорове харчування працівників, режим праці та відпочинку, спортивні змагання, профілактика вірусних захворювань в період епідемій, відвідування санаторіїв та баз відпочинку. Все це сприятиме оздоровленню та збільшенню напливу нових ідей та продуктивності праці персоналу.

Корпоративне медичне страхування на сьогодні застосовує велика кількість підприємств та організацій. Така політика в управлінні персоналом забезпечує окрім турботи про персонал, ще й матеріальну компенсацію шкоди завданої захворюванням.

Навколишнє середовище та відповідальність за його покращення. Проблема клімату на планеті та чистого повітря у великих містах завжди залишатиметься актуальною, тому в політиці управління персоналом цей аспект повинен знаходити відображення в діях як кожного окремого працівника, так і в організації в якій він працює. На сьогодні підтримання

іміджу соціально-відповідальної організації неможливо без турботи про навколишнє середовище. Деякі підприємства спричиняють викиди відходів свого виробництва, що може призводити до катастроф техногенного характеру. Щоб цьому запобігти потрібно нести персональну відповідальність за можливі наслідки такої ситуації та попереджувати її виникнення (наприклад, проводити утилізацію відходів, використовувати сучасне обладнання, фільтри, рециклінг та ін.).

Влаштувавши «зелені дні» можна, наприклад, всім колективом працівників висадити дерева, квіти, провести озеленення приміщень офісів та ін.

В умовах сьогодення, на жаль, не всі організації в змозі забезпечити своїм працівникам реалізацію концепції людського розвитку. Насамперед, це пов'язано з відсутністю базового підґрунтя для реалізації концепції базових потреб, що має економічну природу.

На думку, Петрової І. Л., за підходом до розвитку персоналу можна виділити чотири типи компаній [4]: 1) компанії, які не провадять комплексний підхід до навчання та розвитку персоналу; 2) компанії, в управлінні яких встановлена функція розвитку персоналу; 3) компанії, у яких створено відділ розвитку персоналу та здійснюються системні підходи до формування компетенцій; 4) компанії, у яких сформовано корпоративний університет. Отже, кожен з типів компаній відображає чотири етапи еволюції функції управління розвитком персоналу в організації.

Економічний розвиток країни мав би забезпечити зростання доходів населення та окремого працівника, що в свою чергу створило б умови для реалізації концепції людського розвитку, надаючи можливості широкого вибору для реалізації цілей розвитку кожного працівника.

Аналізуючи статистичні дані динаміки середньої заробітної плати, що становить близько 50% в структурі доходів населення України [3], наведемо інформацію, щодо зміни її величини відносно індексу зростання споживчих цін.

Згідно даних Державної служби статистики України середня номінальна заробітна плата штатного працівника на підприємствах держави у грудні 2015 р. складала 5230 грн. При цьому індекс зростання споживчих цін за 2015 рік дорівнював 143,3 % [2]. Порівняно з 2014 р. середня заробітна

плата у 2015 р. зросла на 30,4% [1], отже темпи зростання споживчих цін перевищують темпи зростання середньої заробітної плати в країні.

В країнах Західної Європи простежується більш сприятлива ситуація щодо реалізації концепції людського розвитку.

У 2014 році середній рівень погодинної оплати праці в цілому (за винятком сільського господарства і державного управління) оцінюється в 24,6 євро в Європейському союзі (ЄС) і 29,2 євро в країнах Єврозони. Однак цей середній показник має суттєві розбіжності між державами-членами ЄС, найнижчий рівень погодинної оплати праці зафіксовано в Болгарії (3,8 євро), Румунії (4,6 євро), Литві (6,5 євро) і Латвії (6,6 євро) і найвищий у Данії (40,3 євро), Бельгії (39,1 євро), Швеції (37,4 євро) і Люксембурзі (35,9 євро).

За видами економічної діяльності, витрати на оплату праці на годину були найвищими в промисловості (25,5 євро в ЄС і 32,0 євро в країнах Єврозони), сфері послуг (24,3 євро і 28,2 євро відповідно) і будівництві (22,0 євро і 25,8 євро) [6].

Проаналізувавши такий економічний показник як середня заробітна плата на годину в країнах Євросоюзу, зазначимо, що вона забезпечує базові потреби населення щодо їжі, одягу, безпеки, де в структурі витрат персоналу на задоволення базових потреб припадає лише 20 % її величини в розрахунку на місяць. Тобто в цих країнах є економічне підґрунтя для реалізації цілей розвитку людини та можливості щодо розширення вибору людини.

Таким чином, кожна організація, що позиціонує свою політику в управлінні персоналом, як таку, що орієнтована на розвиток має прагнути до реалізації концепції людського розвитку, розширюючи можливості вибору її персоналу щодо професійного, особистісного розвитку, підтримання здорового способу життя та корпоративного медичного страхування, збереження навколишнього середовища для наступних поколінь.

Перспективами подальших досліджень постають питання людського розвитку та сталого розвитку українського суспільства.

Список використаної літератури

1. Динаміка середньої заробітної плати у 2014 - 2015 роках / Офіційний сайт Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Індекси споживчих цін / Офіційний сайт Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Інформація зі статистики праці та рівня доходів населення / Офіційний сайт Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу / І. Л. Петрова// Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5 (50). – С. 128-132.
5. Пługіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Пługіна// Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 323-327.
6. Hourly labour costs ranged from €3.8 to €40.3 across the EU Member States in 2014. [Electronic resource]. – Access mode :<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6652357/3-26022015-AP-EN.pdf/42097ff5-231b-4116-b0cf-8a28ca316f84>
7. Sen A. Development as Freedom / A. Sen. – Oxford University Press, 1999. [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.reallylearning.com/wp-content/uploads/2013/09/development-as-freedom1.pdf>