

Л. І. Безтелесна

Стратегічне управління людськими ресурсами як основа модернізації системи управління регіональним розвитком в Україні

Проведено кількісну та якісну оцінку системи управління регіональним розвитком. Доведено, що в основу модернізації управління регіональним розвитком необхідно покласти інновації та стратегічне управління людськими. Запропоновані напрями модернізації та етапи її реалізації.

Ключові слова: управління регіональним розвитком, модернізація, регіональний індекс людського розвитку, кількість населення, стратегічне управління людськими ресурсами.

Постановка проблеми. Головним завданням держави у реалізації управління регіональним розвитком є створення рівних можливостей і комфортних умов для відтворення людського потенціалу у всіх регіонах України. Проте в межах держави спостерігається значна регіональна диференціація у виконанні цього завдання. Це й змушує її модернізувати як державне управління регіональним розвитком, так і регіональне, яке має бути зорієнтоване на ефективні цілі розвитку і саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці регіонального розвитку присвячено багато праць вітчизняних науковців. Але як зазначено у праці [1, с. 144] їх дослідження в основному концентруються на проблемах формування та здійснення державної і регіональної політики, а автори цитованої публікації зосереджуються на концептуальних засадах і організаційно-правових механізмах модернізації державної регіональної політики в контексті досягнення сталого і людського розвитку.

Абсолютно не заперечуючи значних наукових здобутків дослідників регіональної тематики, вважаю, що недослідженими залишаються соціально-економічні проблеми вимушеної модернізації системи управління регіональним розвитком. Модернізація передбачає орієнтацію на інновації, переважання інновацій над традицією, поступальний (нециклічний) розвиток, переважну орієнтацію на інструментальні цінності, індустріальний характер, масову освіту [2, с. 34].

Метою дослідження є доведення необхідності реалізації стратегічного управління людськими ресурсами як основи модернізації управління регіональним розвитком з проведенням кількісної та якісної його оцінки.

© Л. І. Безтелесна, 2014.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах жорстка конкуренція між регіонами відбувається в основному не в матеріальній сфері, а сфері цілей, стратегій, проектів, впровадженні власних стандартів, впливу на свідомість людей. Підтвердженням цього є кількісна і якісна оцінка системи регіонального управління (табл. 1). Вважаємо, що кількість населення в регіоні є кількісною, а значення регіонального індексу людського розвитку – якісною ознакою системи управління регіональним розвитком. Так, регіони з найбільшою кількістю населення демонструють нижче середнього та найнищий рівень регіонального людського розвитку (Дніпропетровська, Луганська і Донецька області). Натомість, у Чернівецькій області, де найменша кількість населення забезпечується найвищий рівень людського розвитку.

Існуюча варіація за обома ознаками у регіональному розрізі свідчить про те, що існуюча система має бути модернізована.

Саме в нинішніх умовах людські ресурси стають ключовим фактором при розробці стратегій і проектів соціально-економічного розвитку регіонів; розв'язані проблем досягнення ними високої конкурентоспроможності.

У сучасних умовах модернізація системи регіонального управління повинна бути зорієнтована на забезпечення інноваційного регіонального розвитку.

Інноваційний регіональний розвиток повинен базуватися на трьох основних напрямках.

По-перше, забезпечення конкурентоспроможності регіональної влади, що передбачає запровадження ефективних механізмів адміністративного управління за рахунок кардинальної реорганізації владних структур і формування базових мобілізаційних ідей для кожної окремої території.

По-друге, створення умов для ефективного (взаємовигідного) партнерства бізнесу і системи регіональної влади, що включає: виявлення максимально конкурентоспроможних галузей територіального бізнесу та сфер інноваційного розвитку; проведення політики по просуванню даного бізнесу в інші регіони і на світовий ринок; включення успішних регіональних бізнес-структур в реалізацію пріоритетних державних проектів.

По-третє, ініціювання стратегічного управління людськими ресурсам і самоорганізації територіальних громад з метою всебічного розвитку та застосування наявного людського потенціалу, забезпечення економічної і соціальної привабливості регіону, підвищення рівня життя його населення шляхом реформування структурованої соціальної сфери і першочергово освіти і охорони здоров'я.

Таблиця 1

Групування регіонів України за якісними і кількісними показниками управління людським розвитком (за фактичними статистичними даними 2013 р.)

Групування регіонів за індексом регіонального людського розвитку[3]	Групування регіонів за кількістю населення [4]				
	I група Найбільші (понад 2 млн.)	II група Великі (1,5-2 млн.)	III група Середні (1,25-1,5 млн)	IV група Малі (1-1,25 млн.)	V група Найменші (до 1 млн.)
I група Регіони з високим рівнем людського розвитку (2 регіони) [4,2097-4,1621]	Харківська				Чернівецька
II група Регіони з вище середнім рівнем людського розвитку (3 регіони) [4,01-3,9817]	АРК, Львівська			Закарпатська	
III група Регіони із середнім рівнем людського розвитку (5 регіонів) [3,9063-3,7735]	Київська, Одеська	Запорізька	Полтавська	Тернопільська	
IV група Регіони з нижче середнім рівнем людського розвитку (9 регіонів) [3,7667 до 3,6481]	Дніпропетровська, Луганська	Вінницька	Черкаська, Хмельницька	Волинська, Миколаївська, Рівненська, Чернівецька	
V група Регіони з низьким рівнем людського розвитку (6 регіонів) [3,6422 до 3,4996]	Донецька		Івано-Франківська, Житомирська	Сумська, Херсонська	Кіровоградська

Основною цілю стратегічного управління людськими ресурсами є формування перспективних можливостей розвитку регіону за рахунок забезпечення територіальних організацій кваліфікованими, лояльними і добре мотивованими працівниками, які можуть забезпечити довгострокову конкурентну перевагу. Пріоритетними завданнями при цьому мають бути:

- моніторинг регіонального ринку праці і перспективної потреби в кадрах;
- забезпечення притоку кваліфікованих кадрів і створення умов для утримання на підприємствах регіону найталановитіших і підприємливих працівників;
- підготовка і перепідготовка кадрів затребуваних сучасною структурою національної економіки;
- формування особистості і створення умов для творчої самореалізації працівників.

Стратегічне управління передбачає забезпечення такої позиції регіону, яка спираючись на наявний людський потенціал, здатна забезпечити тривалу життєздатність території в умовах постійно змінюваного ринкового середовища. Таку стратегію варто формувати якби з майбутнього в теперішнє, а не навпаки. Стратегічне управління людськими ресурсами повинно бути представлено як невід’ємна складова стратегії регіонального бізнесу, засіб націлення на стратегічну ціль інноваційного розвитку регіону, що забезпечує узгоджені зв’язки між регіональною владою, бізнесом і людськими ресурсами.

При досягненні ефективної зв’язки УЛР з конкурентною стратегією бізнесу, підтримуваною територіальною владою, найкращим чином досягаються всі заплановані цілі, пов’язані з інноваційним розвитком регіону, при умові, що впроваджувані інновації не розглядаються ізольовано одна від одної і не заперечують одна одну. Отож, необхідно прагнути до того, щоби забезпечити їх синергізм, коли нові практичні рішення доповнюють і покращують попередні, одні інноваційні заходи підтримують інші і в одержанні хороших результатів.

Для передбачення можливих перешкод попередньо необхідно:

- провести детальний аналіз потреб регіону в людських ресурсах, факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, оточення в якому знаходиться регіон;
- сформулювати і логічно обґрунтувати основний зміст стратегії УЛР, розкрити її цілі, вказати затрати і можливі вигоди;
- отримати підтримку зі сторони регіональної влади, керівників територіальних підприємств, працівників і профспілок, що означає

своєчасне поширення інформації про наміри та участь в обговоренні і формуванні стратегічного плану всіх зацікавлених сторін;

- розробити чіткий план дій, поетапно вказуючи на те, що має бути зроблено, хто має це зробити (відповідальні за проведення кожного етапу) і коли це має бути завершено (терміни реалізації кожного етапу і плану в цілому). У плані повинні бути відображенні ті вигоди, які отримає регіон в цілому, керівники регіональних підприємств і працівники, а також яким чином буде відслідковуватися прогрес (визначені критерії вимірювання досягнутих результатів). При управлінні реалізацією плану для своєчасного розв'язання проблем, що виникають, необхідно передбачити резервні стратегії і «системи швидкого реагування» на можливі зміни ситуації.

Професійне управління людськими ресурсами за найголовніше ставить розв'язання існуючих в регіоні серйозних проблем ринку праці. Саме високопродуктивна праця є джерелом зростання національного багатства. Зазначене передбачає: зростання зайнятості населення; зміни структури зайнятості в напрямку пріоритетного розвитку наукової галузі економіки; зростання рівня здоров'я нації, освіченості; культури і кваліфікації кадрів, що сприяє загальному підвищенню якості праці, забезпечення гідної оплати праці.

Управління людськими ресурсами, що реалізується на сучасних регіональних ринках праці України не може бути охарактеризоване як стратегічне. Так, оцінка програми зайнятості населення Київської області на 2013-2017 роки [5], дає право стверджувати, що у ній добре аналізуються сучасні тенденції та вибудовуються прогнози щодо кількості зайнятих та безробітних, але без прив'язки до спеціальностей і професійних навичок. Проте, не існує якісної стратегічної оцінки зв'язки бізнесових стратегій із стратегіями людських ресурсів. Зв'язки обох стратегій є надважливим завданням сучасної системи регіонального управління. Якщо ж система регіонального управління вимушено має модернізуватися на інноваційних засадах, то у програмах зайнятості мають бути відображенні галузі та підприємства у яких впроваджуватимуться інновації. А головне необхідно забезпечити виявлення дефіциту професійних знань людських ресурсів, щоб розробити програми професійного навчання з метою його ліквідації. Такий тип зв'язки стратегій бізнесової та людських ресурсів є горизонтальним та еволюційним.

За нинішніх умов переважно використовується вертикальна (революційна) зв'язка стратегій. Так, бізнес, реагуючи на ринкові зміни модифікує стратегію управління людськими ресурсами, що спричиняє або

вивільнення зайвих ресурсів у випадку несприятливої кон'юнктури чи їх залучення у випадку сприятливої, що передбачає здійснення додаткових витрат на професійне навчання та їх адаптацію до вимог роботодавця.

Нинішня ситуація, що склалася на регіональних ринках праці є наслідком політики у сфері зайнятості. І хоча прийняття нової редакції Закону «Про зайнятість» дещо модифікувало інструменти її державного регулювання, але поступу щодо прогнозу попиту на працю у розрізі спеціальностей і професійних навичок абсолютно не зроблено, а відтак стратегічного управління людськими ресурсами.

Діяльність структур державної служби зайнятості і до тепер переважно зорієнтована не на максимальне задоволення попиту на працю, а на компенсацію втрати доходів працівником, що втратив роботу і набув статусу безробітного. Звісно, що за нормами нового Закону більше уваги приділяється позиції роботодавця на ринку праці, зокрема, компенсації єдиного соціального внеску за працевлаштування певних категорій працюючих. Але реалізація такого підходу є не стратегічною, а тактичною за своєю суттю в управлінні людськими ресурсами.

Посилаючись на досвід Фінляндії, яка є лідером за розвитком людського потенціалу, прогноз був зроблений не просто попиту на працю, а затребуваних компетенцій на ринку праці на період до 2020 року з ініціативи Союзу підприємців.

Крім того, необхідно виявляти кількісні і якісні зміни в структурі робочих місць (вакантні, вперше створені, збережені і ті, що ліквідуються), постійно співставляючи при цьому ситуацію на ринку освітніх послуг (на всіх рівнях регіональної системи освіти, від початкової до вищої професійної). У випадку, коли ті чи інші професії чи спеціальності виявлюються незатребувані ринком праці, необхідно ініціювати скорочення набору в освітніх закладах, що зорієнтований на підготовку відповідних фахівців.

Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами є продуктом діяльності конкурентоспроможної влади. Досягнення такої ознаки є симбіозом досвіду та професіоналізму роботи на державній службі. Проте, оцінюючи кадрові призначення регіональних лідерів можна стверджувати, що ці характеристики не є затребуваними, а пріоритетом у цьому процесі став політичний фактор.

Висновки. Впровадження запропонованих інструментів та їх реалізація вимагає об'єднання зусиль регіональних органів влади і виконавчої, і законодавчої, а також зацікавлених бізнес-структур і населення. Лише в такому випадку вдасться добитися перелому негативних тенденцій

у сфері зайнятості, впровадити стратегічне управління людськими ресурсами на регіональних ринках праці та модернізувати існуючу систему регіонального управління.

Список використаних джерел

1. Новікова О. Ф. Модернізація державної регіональної політики в контексті сталого та людського розвитку / О. Ф. Новікова, О.В. Панькова // Економіка и управління. – 2013. – № 3. – С. 143-148.
2. Осецький В. Л. Теорія модернізації регіональної економіки / В. Л. Осецький // Економіка и управління. – 2013. – № 3. – С. 34-38.
3. Регіональний людський розвиток 2013 рік : статистичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
4. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2014 р. : статистичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
5. Програма зайнятості населення Київської області на 2013-2017 роки [Електронний ресурс] / Київської обласної ради. – Режим доступу : koda.gov.ua/.../PROGRAMA_DO_2017_roku-.

Beztelesna L. I. Strategic human resource management as the basis of modernization of the system of regional development in Ukraine.

The quantitative and high-quality estimation of control system by regional development is conducted. It is well-proven that in basis of modernization of management regional development it is necessary to put innovations and strategic management human resources. Directions modernization and its implementation phases are offered.

Key words: management, modernization, regional index of human development, amount of population, strategic management human resources, regional development.

Безтелесная Л. И. Стратегическое управление человеческими ресурсами как основание модернизации системы управления региональным развитием в Украине.

Проведена количественная и качественная оценка системы управления региональным развитием. Доказано, что в основу модернизации управления региональным развитием необходимо положить инновации и стратегическое управление человеческими ресурсами. Предложены направления модернизации и этапы ее реализации.

Ключевые слова: управление региональным развитием, модернизация, региональный индекс человеческого развития, количество населения, стратегическое управление человеческими ресурсами.