

УДК 338

Сардак С.Е.

*доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки та управління національним господарством
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара*

НЕОБХІДНІСТЬ УРАХУВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКО-РЕГУЛЯТОРНИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У ФОРМАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

THE NECESSITY OF CONSIDERING TRANSFORMATION OF MANAGEMENT-REGULATORY MECHANISMS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE FORMS OF THE STATE ECONOMIC POLICY IMPLEMENTATION

АНОТАЦІЯ

У статті доведено необхідність урахування трансформації різнорівневих управлінсько-регуляторних механізмів розвитку людських ресурсів при розробці форм державної економічної політики. Досліджено історичну трансформацію концептуального ставлення до людини-працівника. Визначено умови, інструменти та спрямування економічної політики держави.

Ключові слова: трансформація, управління, розвиток, людські ресурси, економічна політика, держава.

АННОТАЦИЯ

В статье доказана необходимость учета трансформации разноуровневых управленческо-регуляторных механизмов развития человеческих ресурсов при разработке форм государственной экономической политики. Исследована историческая трансформация концептуального отношения к человеку-работнику. Определены условия, инструменты и направленность экономической политики государства.

Ключевые слова: трансформация, управление, развитие, человеческие ресурсы, экономическая политика, государство.

ANNOTATION

In this paper, the necessity of considering transformation of multilevel management-regulatory mechanisms of human resource development while working out state economic policy forms is proved. The historical transformation of a conceptual attitude to the man-worker is studied. The conditions, tools and directions of the state economic policy are defined.

Keywords: transformation, management, development, human resources, economic policy, state.

Постановка проблеми. Сучасна цивілізація досягла помітних успіхів у сфері людського розвитку. Відхід від хибних догматичних підходів, руйнування класового поділу у суспільстві, демократизація та соціалізація життя забезпечують можливість реалізації людського потенціалу для переважної частини людських ресурсів світу. Збільшилася тривалість життя у цивілізованих країнах світу, широкі верстви населення отримали доступ до освіти, системи охорони здоров'я, матеріальних, культурних і духовних благ [1]. Однак ці зміни привели до кардинальної трансформації управлінсько-регуляторних механізмів розвитку людських ресурсів, що викликає загострення проблем та суперечностей, які з часом перетворюються у конфлікти, соціально-економічні диспропорції, кризи та війни [2]. Тому, задля забезпечення

якісного стану соціально-економічного розвитку країн, постає необхідним урахування сучасних концептуальних зрушень при проектуванні та упровадженні форм реалізації державних економічних політик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Міжнародні організації, уряди країн, науково-дослідні установи та окремі науковці активно досліджують дану проблематику. Серед актуальних сучасних праць, присвячених висвітленню трансформації управлінсько-регуляторних аспектів розвитку людських ресурсів, варто відзначити публікації зарубіжних вчених С. Алкайра, М. Армстронга, Г. Беккера, Д. Густа, М. Десаї, Д. Кларка, М. Хака, А. Сена, Р. Тамура, С. Хауфа, Т. Шульца та вітчизняних фахівців: Д. Богині, О. Грішнєвої, С. Дорогунцова, А. Колота, В. Колпакова, О. Левченка, Е. Лібанової, Д. Лук'яненка, О. Мартякової, Л. Мельника, В. Никифоренка, В. Савченка, І. Тимошенка, Л. Тимошенко. Авторський аналіз ґрунтовних досліджень вищенаведених науковців засвідчив пріоритет людських ресурсів і визначив сформованість науково-методичних основ управлінсько-регуляторного впливу на їх розвиток [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. При розгляді теоретичних і практичних аспектів управлінського впливу на розвиток людських ресурсів залишається недостатньо дослідженим питання доцільності урахування наявних трансформаційних зрушень при реалізації економічної політики держави, що вимагає поглиблення наукових пошуків у цьому напрямі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головною метою дослідження є доведення необхідності урахування трансформації управлінсько-регуляторних механізмів розвитку людських ресурсів у формах реалізації економічної політики держави. Цілями статті є аналіз генези концептуального ставлення до людини-працівника, розгляд підходів до управління людськими ресурсами, визначення умов,

інструментів та спрямування економічної політики держави. При написанні статті використано системний підхід, методи аналізу, синтезу, узагальнення, абстрагування, уявного експерименту та обґрунтування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Протягом історії у суспільстві змінювалося концептуальне ставлення до управління людиною і її розвитком. У минулому людські ресурси розумілися як живі істоти та речі, що мали ціннову визначеність на рівні з іншими речовинними і неречовинними ресурсами. Лише люди з певних класів мали право на освіту, володіння фаховими знаннями, управління іншими людьми. Кар'єра в обмеженого кола осіб відбувалася на службі володарям, в армії та церкві. Внаслідок соціально-економічних диспропорцій розвитку територій і країн, зміні комунікацій, а також за наявності суспільних станів, поступової гуманізації та соціалізації суспільного розвитку це питання й досі не є чітко визначеним. Наприклад, В.М. Колпаков наводить наступні концептуальні моделі, що формують особливості процесу управління розвитком людини: людина як мікрокосмос суспільства (М.Т. Степанянц); людина як суб'єкт суспільних відносин – носій

та організатор відносин у суспільстві; людина як мікрокосмос; людина як унікальна істота; матеріалістична концепція (Ф. Бекон, Т. Гоббс, Д. Локк, К. Гельвецій, П. Гольбах, Д. Дідро, Ж. Ламерті та інші); трансперсональна концепція людини (С. Гроф); філософсько-антропологічний підхід до людини (М. Шелер, Х. Плеснер); цілісна (інтегральна) людина (Леонардо да Вінчі, Мікеланджело й інші); людина як цілісна система (Д. Ройс, А. Пауелл); екзистенціальне розуміння людини (С. К'єркегор, К. Ясперс, М. Хайдеггер, А. Камю, Ж. Сартр та інші) [3, с. 28-32].

Сучасна історія управління людськими ресурсами в економічній сфері розпочалася в Англії на початку 1800-х рр. упродовж епохи майстрів та учнівства і в подальшому набула розвитку під час промислової революції [4]. Відношення до людини базувалося на уявах щодо світобудови та соціально-економічних відносин сформоване працями теологів, володарів країн, меркантилістів, фізіократів, представників класичної теорії регулювання та марксистів. У XIX ст. Ф. Тейлор започаткував комбінацію наукового управління з індустріальною психологією працівників. Ним було запропоновано,

Таблиця 1

Трансформація концептуального ставлення до людини-працівника у XX–початку XXI ст.

Період	Концепція	Зміст концептуального підходу
Початок XX ст.	Наукове управління працівниками	На основі концептуалізації <i>факторів виробництва</i> (розробки А. Маршалла, К. Менгера, Ж.-Б. Сея, Й. Шумпетера) почав формуватися <i>науковий підхід до управління</i> (М. Вебер, Г. Гантт, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, М. Туган-Барановський, А. Файоль, Г. Форд). Людина розглядалася як засіб досягнення виробничого результату. Низька увага до особистості та її розвитку, обмежений законодавчий вплив на роботодавців, зародження теорій управління.
1920-ті – 1940-ві роки	Управління кадрами і трудовими ресурсами	<i>Економічна концепція</i> у рамках матеріального стимулювання на виробництві (Л. Гілбрет, Е. Мейо, С. Струмліні, Л. Урвік, М.-П. Фоллет). Людина визначалася як носій трудових функцій і живий придаток машин. Урахування мінімальних потреб життєдіяльності та розвитку, формування трудового законодавства та профспілкового руху, ініціювання та заохочення державами досліджень у сфері праці та зайнятості.
1950–70-ті роки	Управління персоналом (менеджмент персоналу)	<i>Організаційно-адміністративна концепція</i> у межах людських відносин і людського розвитку (К. Арджиріс, Г. Беккер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Т. Шульц). Людина постала суб'єктом трудових відносин та особистістю. Підвищення ролі людини у виробництві, застосування спрощених заходів загального та професійного розвитку, оптимізація трудового законодавства і посилення конкуренції, формування спеціалізованих наук у сфері дослідження людини, значна роль профспілок.
1980–90-ті роки	Управління людськими ресурсами	<i>Організаційно-соціальна концепція</i> у сфері формування людського капіталу (М. Армстронг, Д. Густ, П. Друкер, М. Десаї, М. Нуссбаум, У. Оучі, А. Сен, М. Хак). Людину визначено головним ресурсом виробництва, а людське життя і добробут – найвищою цінністю суспільного розвитку. Активне упровадження розширених заходів загального та професійного розвитку, увага до людського розвитку, стратегічний підхід до управління, врахування глобальності, потужний державний та корпоративний вплив на людину.
Кінець XX – початок XXI ст.	Управління соціальною людиною	<i>Гуманістична концепція</i> управління соціальною людиною в умовах глобалізації (Б. М. Генкін, Х. Т. Грехем, О. А. Грішнова, А. М. Джияд, А. Іво, В. Капур, П. Спероу, К. Трусс, А. Хаслінда та ін.). Людина постає головним суб'єктом управління і не розглядається як ресурс виробництва. Враховуються бажання і здібності людини, узгоджуються інтереси людини, організації, суспільства, здійснюється наголос на самоуправлінні розвитком, життєдіяльність людини здійснюється в умовах глобальності та свободи руху.

Складено автором за даними [3, с. 26; 5; 6, с. 11; 7]

щоб управління працівниками відбувалося не лише з точки зору роботи та ефективності, а й з урахуванням їх психології та благополуччя.

На початку ХХ ст., внаслідок протиріч суспільного розвитку (Перша світова війна, розпад колоніальної системи, революційні події у Європі), почала відбуватися зміна ставлення до управління людиною та її розвитком, що було викликано характером розгортання НТП, збільшенням чисельності людства, руйнуванням традиційного станового устрою суспільства та формуванням наукового підходу до управління людьми у процесі виробництва. Розвиток технологій, зростання чисельності організацій, збільшення кількості об'єднань та урядова турбота і втручання, призвели до розвитку відділів з персоналу у 1920-х рр. За рахунок становлення теорії менеджменту та формування основ державного управління отримала розвиток концепція управління кадрами, яка замість людини як особи розглядала її трудову функцію у виробництві й розглядала сукупність працівників, об'єднаних для досягнення організаційних цілей. Після Другої світової війни НТП викликав ускладнення виробничого процесу й зумовив необхідність забезпечення кваліфікації працівників, задіяння нових механізмів мотивації праці, регулювання трудових процесів на основі партнерства, співпраці й залучення персоналу до управління. У той період працівник розглядався не лише як суб'єкт трудових відносин, а й як особа. У 80-х рр. ХХ ст. було сформовано нову наукову концепцію управління людськими ресурсами яка, на відміну від концепції управління персоналом, визнала економічну корисність і соціальну цінність людських ресурсів, необхідність їх розвитку та інвестиційних вкладень подібно до інших видів економічних ресурсів, а також збагатила практику менеджменту прогресивними методами, технологіями управління людьми в складному інноваційному середовищі й запропонувала нові гнучкі форми використання робочої сили, безперервне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації і стимулювання праці, звернення до культурно-етичних чинників продуктивності і якості трудового життя. Виходячи з цього пропонується виділити п'ять етапів відношення до людини-працівника (табл. 1).

Таким чином, класичний економічний підхід до управління працівниками, заснований на працях М. Вебера, Г. Емерсона, Ф. Тейлора, Л. Урвіка, А. Файоля, Г. Форда (сприйняття людини як фактора виробництва, механістичне відношення до кадрової політики, мінімізація витрат на розвиток працівників, авторитарний підхід в управлінні), поступово зазнав трансформації і був змінений на сучасні концепції управління, серед яких провідного місця набула концепція управління людськими ресурсами сформована працями Г. Беккера, Ф. Герцберга, С. Кузнеця, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Т. Шульца (відношення до працівників як до

провідного ресурсу, врахування потреб та інтересів людини, здійснення активної гнучкої кадрової політики, сприяння безперервному розвитку людини-працівника, збагачення та гуманізація методів управлінського впливу, задіяння демократичного підходу в управлінні) [8]. Зasadничі принципи сучасної концепції управління людськими ресурсами знайшли свого втілення у основних типах управління, що набули широкого поширення у фірмах розвинених країн: управління за результатами, управління за допомогою мотивації, рамкове управління, партисипативне управління, підприємницьке управління тощо.

Згідно західноцивілізаційного світогляду, який зараз домінує у науковій літературі, визначаються чотири сучасні підходи трудових взаємовідносин людських ресурсів [9]. Перший підхід – це неокласична економічна школа («Neoclassical Economics School»), що концентрує увагу на самозацікавлених суб'єктах в умовах конкурентного ринку, які спрямовують свої зусилля на забезпечення конкурентоспроможності та максимальну ефективність, а інтереси найманих працівників повинні бути захищені й контрольовані сторонніми силами (державою, профспілками, громадськими організаціями). Другий підхід – це школа управління людськими ресурсами («Human Resource Management School»), що розглядається як школа управління персоналом. У даному підході головна увага спрямовується на внутрішньоособистісні взаємовідносини працівників суб'єктів господарювання й підкреслюється, що трудові проблеми виникають від неякісного управління та грубого тиску на людей, а роль сторонніх інститутів не розглядається як позитивна. Третій підхід – школа індустріальних взаємовідносин («Industrial Relations School») – відзначає, що головні проблеми соціально-економічного розвитку відбуваються від несправедливих (нерівних, неадекватних, демотиваційних) контрактів між роботодавцями та працівниками й головні зусилля треба спрямовувати у мотиваційну площину щодо винагородження та захисту прав людських ресурсів. Четвертий підхід – школа критики індустріальних взаємовідносин («Critical Industrial Relations School») – уособлює погляди марксистських індустріальних взаємовідносин, політекономії та традиційного підходу. Відмінність полягає у домінуванні ідеології та класовому підході до управління і формування суспільних інститутів які слугують інтересам суспільства.

На думку С. Якобі та Ф. Фулкеса, започаткування повноцінного управління людськими ресурсами відбулося у капіталістичних країнах з практикою щодо зайнятості в США, яка склалася у 1930-х рр., згідно з якою працівники отримали переваги завдяки торговим об'єднанням та колективним угодам (домовленості по зайнятості досягалися шляхом гарантування довгострокової зайнятості та інших корпоративних

переваг) [10; 11]. Такий розвиток подій був підтриманий «Новою програмою» президента Ф. Рузвельта та призвів до капіталізму добробуту, який забезпечував медичне страхування та пенсії для робітників. У конкуренції між капіталістичними країнами та протистоянні соціалістичній моделі СРСР у 1980-х рр., економіка США повинна була продовжувати покращення добробуту працівників заради забезпечення продуктивності і уряд був змушений перевести відносини з працевлаштування від індустріальних стосунків до більших людських.

За точкою зору Б. Кауфманна [12] у результаті плюралістичних індустріальних відносин в американських відносинах з працевлаштування було сформовано два підходи до управління людськими ресурсами – «Hard» («твердий», «жорсткий», «механістичний», «ресурсний аспект», «антипрофспілковий», «зв'язаний») та «Soft» («м'який», «гуманістичний», «інтелектуальний», «людський», «капіталізм добробуту», «вільний»). Так, «Hard» управління людськими ресурсами акцентує увагу на згоду працівників, кількість продукції, менеджерів, орієнтацію на завдання та розвиток організації, а «Soft» управління людськими ресурсами спирається на гнучкість, переговори, якість, визнання зовнішнього середовища і прав у відносинах працевлаштування (останнє є більш стратегічним та довгостроковим).

«Hard» та «Soft» розрізняються підходами до управління людськими ресурсами та людськими відносинами. Так, Д. Густ диференціює управління людськими ресурсами та людські відносини у сфері психологічного контракту, місця розташування контролю, стосунків працівників, принципів організації і цілей політики організації [13]. Причому управління людськими ресурсами відноситься ним до «Soft»-підходу, а людські відносини – до «Hard»-підходу щодо порозуміння управлінського впливу.

Управління людськими ресурсами розглядається ще й як стиль, що стосується «Hard»- та «Soft»-підходів до стосунків працевлаштування. «Hard»-стиль робить акцент на мінімізацію витрат та ресурсорієнтовану точку зору на працю. «Soft»-стиль передбачає інтеграцію індивідуальності й таких цінностей як довіра та угода. К. Легге називає «Hard»-стиль як «утилітарний інструменталізм», а «Soft»-стиль – як «еволюційний гуманізм». К. Трусс, Л. Граттон, В. Хоуп-Хейлі, П. Макговерн, Ф. Стайлз відзначають відповідність даних підходів до управління людськими ресурсами з теоріями мотивації Ф. Герцберга, коли теорія «Х» пов'язується з «Hard» відношенням до управління людськими ресурсами, а теорія «Y» з «Soft» відношенням [14]. Дихотомія «Hard»- і «Soft»-підходів до управління виникла у США, але найбільше обговорювалася в британській науковій літературі завдяки розвитку нормативної моделі управління людськими ресурсами Д. Густа у середині 1980-х років. З точки зору «жорсткого» підхо-

ду, людські ресурси в значній мірі є фактором виробництва і пасивними; цей підхід схожий на менеджмент, коли люди зводяться лише до пасивних об'єктів, які оцінюються в залежності від того, чи володіють вони навичками, які вимагає організація. «М'який» підхід робить акцент на «людині» і пов'язаний із школою людських відносин; працівники сприймаються в якості цінних активів і джерела конкурентної переваги через їх зобов'язання, адаптивність і високоякісні навички та продуктивність; співробітники є активними, а не пасивними, вони здатні до розвитку, гідні довіри і співробітництва, яке досягається за рахунок участі; завдяки м'якому підходу до управління збільшуються прихильність та віддача працівників.

А. Іво виділяє чотири моделі управління людськими ресурсами й уточнює відмінності між ними [15]. Перша – це «Гарвардська модель» (М. Бір, Б. Спектор, П. Лоренс, Д. Мілс, Р. Волтон – 1984 р.), заснована на зобов'язаннях, компетентності та економії коштів, що використовується при «м'якому» управлінні людськими ресурсами. Гарвардський підхід, спираючись на школу людських відносин, підкреслює важливість комунікацій, спільної роботи і використання індивідуальних здібностей. Друга – «Мічиганська модель» (К. Фомбран, М. Тічі, М. Деванна – 1984 р.) – робить акцент на «жорсткому» управлінні людськими ресурсами (людьми слід управляти, як й іншими ресурсами). Мічиганська школа є більш стратегічним підходом, яка підтримує позиції менеджерів. Третя – «Порівняльна модель Густа» (Д. Густ – 1997 р.) – була використана як порівняння людських відносин та управління людськими ресурсами, що вказує на різницю людських відносин від управління людськими ресурсами (останнє спрямоване на покращення навчання, підготовки, вибору, мотивації персоналу, що призводить до більших якісних результатів). Четверта – «Модель вибору» (Ф. Аналуї – 2002 р.) – пропонує інтегральний ефективний підхід до управління людськими ресурсами. Це холистична (цілісна) модель управління людськими ресурсами, згідно з якою політику управління формують організаційне (політика організації, культура, управління, технологія завдань організації), індивідуальне (ідеологія, особисте сприйняття, усвідомлення) та зовнішні джерела (соціально-економічні, політичні, культурні, що включають посередників, асоціації, об'єднання та інші організації). Але при цьому необхідно враховувати наявні розриви між сформованим центром (у вигляді економічно розвинутих країн), яким притаманні вищенаведені підходи і периферією (усі інші країни), де управління людськими ресурсами має архаїчні форми цивілізаційного розвитку – рабство, кріпацтво, феодалні відносини, тоталітаризм тощо.

Відповідно вищенаведені підходи обумовили необхідність керованості розвитку суспільства

за рахунок пошуку балансу інтересів усіх членів суспільства у парадигмальному визначенні. Це призвело до початку формування концептуальної бази системи управління людськими ресурсами спрямованої на їхній розвиток. Формування й концептуалізацію підвалин виникнення терміну «розвиток людських ресурсів» пов'язують з такими подіями: початок промислової революції; навчання працівників для масового конвеєрного виробництва в компанії Г. Форда «Ford Motor» у 1913 р.; Р. Блейк визначає, що історичною точкою відліку терміну «розвиток людських ресурсів» є початок 1930-х рр. (сформована концепція розвитку організації); Р. Дезімон, Дж. Вернер і Д. Харріс вважають визначальними 1940-ті рр. (протягом Другої Світової війни працівників навчали, як виробляти військові кораблі, машини й інше військоове устаткування та озброєння); В. Стед та М. Лі звертають увагу на період з 1950-х рр. по 1960-х рр. (теорії з процесу розвитку працівників набули масового розповсюдження завдяки публікаціям видатних психологів С. Арджіріса (1957), Ф. Герцберга (1959), Р. Лайкерта (1961)); Л. Надлер та З. Надлер у 1970 р. публікують свою працю «Developing Human Resources» (вперше введено даний термін та основними функціями названо відбор та розвиток працівників); на початку 1980-х рр. Американським товариством з навчання та розвитку схвалено термін «розвиток людських ресурсів» (вони вважали, що навчання і розвиток компетенцій повинні включати навички міжособистісного спілкування, а саме: підготовка, групи сприяння процесу та групи з вирішення проблем) [4].

У світовому вимірі розвиток людських ресурсів у регіонах відбувався неоднаково і фрагментовано, але поступово країни та компанії почали розуміти цінність людських ресурсів і акцент почав робитися на інвестиції в навчання і освіту для підвищення продуктивності та успіху у бізнесі й підвищення продуктивності. В залежності від географічних, історичних, економічних та політичних умов, культури і традицій країни формують власний побут, з якого похідним проявом національної свідомості та ментальності постають національні системи освіти, професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування, а також застосовуються різні стандарти та соціальні гарантії, формуються локальні умови на ринках праці та суспільні цінності [16].

Дослідження характеристик країн і територій за цивілізаційним та формаційним підходами, економічним станом, державним устроєм, етнічно національним складом, домінуючою релігією, ідеологічною орієнтацією тощо засвідчило їх недостатню адаптивність до прогресивних зрушень у сфері розвитку людських ресурсів [2]. На початку ХХІ ст. держави реалізують різні підходи до управління розвитком людських ресурсів, які визначаються їх природно-ресурс-

ним, демографічним, науково-технологічним, економічним, соціально-культурним і політико-правовим станом.

Підтверджуючи об'єктивність тенденції втрати державою статусу головного суб'єкта глобальної економічної системи, коли все більшою вагою за вартісними агрегованими показниками виробничих, торговельних, фінансово-інвестиційних, валютних трансакцій набувають ТНК і регіональні мегаблоки, зазначаємо, що і в ХХІ ст. цей інститут є основним гарантом відтворення людських ресурсів і забезпечення умов життєдіяльності своїх громадян.

Протягом періоду суверенного розвитку Україна зазнала кардинальних трансформаційних змін, обумовлених переходом до ринкових відносин із суттєвою зміною багатьох цінностей і основних умов людського розвитку. Деструктивні наслідки, насамперед у соціально-трудовій сфері, мали фінансові кризи кінця 1980-х, 1990-х та, особливо, 2008–2010 рр. А найбільш відчутний вплив на процеси відтворення людських ресурсів спричинили: зниження доходів населення за тривалої економічної стагнації; нерівність у розподілі ресурсів, власності і доходів та їх критична поляризація; бюрократизація соціально-економічних відносин і тінізація фінансових потоків з їх контролем персоніфікованим приватним капіталом; деформація ринку праці, зниження якості зайнятості і погіршення його структури, зростання безробіття; активізація трудової еміграції, у т. ч. значний «відтік умів»; деформації у сферах науки і освіти внаслідок незавершеності їх реформування. Попри ринкову активізацію підприємництва, розвиток фінансової інфраструктури та сфери послуг, очевидними стають маргіналізація широких верств населення, його соціальний песимізм та протестні мотивації і дії. За умов несприятливих демографічних тенденцій, депопуляції і старіння населення, погіршення стану його фізичного здоров'я динаміка кількісних і якісних параметрів людського розвитку є неадекватною сучасним цивілізаційним трендам, особливо порівняно з розвинутими, зокрема європейськими, країнами. Разом із тим, згідно зі світовими рейтингами, Україна не втратила свій високий конкурентний статус за освіченістю населення та професійною підготовкою кадрів. Це дає підстави зробити висновок, що для досягнення в державі сучасних стандартів людського розвитку, практично всі умови життєдіяльності людини на всіх етапах її життєвого циклу потребують якісних змін за рахунок оптимізації форм розгортання державної економічної політики у сферах проектування, виробництва, розподілу, обміну, споживання, накопичення, відтворення та розвитку.

Сучасне тлумачення концепту форм реалізації економічної політики держави є питанням дискусійним [17]. Проте, враховуючи дослідження динаміки розвитку людських ресурсів, що здійснюють міжнародні організації, наукові установи, агентства та окремі експерти, можна зазна-

чити про необхідність застосування дбайливого ставлення до людських ресурсів, що притаманно для економічно розвинутих країн з високими показниками людського розвитку [1]. Це потребує консолідації трьох результуючих сил суспільного розвитку: державного управління розвитком людських ресурсів; самоуправління розвитком органів місцевого самоврядування і суб'єктів господарювання; саморозвитку людських ресурсів. А головним інструментом даної консолідації, який враховуватиме трансформації управлінсько-регуляторних механізмів у формах реалізації економічної політики держави, може стати національна гео економічна стратегія управління розвитком людських ресурсів, розроблення якої передбачає комплексну діагностику демографічних трендів і моніторинг світового ринку праці, врахування довгострокових пріоритетів соціально-економічної політики розвитку людського потенціалу, сприяння продуктивній зайнятості, соціальному забезпеченню і захисту.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що протягом історії у суспільстві змінювалося концептуальне ставлення до управління людиною та її розвитком. Управління людьми як ресурсом, порівняно з іншими ресурсами, у ХХІ ст. постає високотехнологічною справою, внаслідок наявності певних особливостей і відмінностей, які спостерігаються при здійсненні керівного впливу. В силу того, що можливий хаос в кількісних і якісних змінах людських ресурсів і результати розвитку людських ресурсів можуть набути загрозливих негативних форм, виникає необхідність забезпечення цілеспрямованої безпечної динаміки суспільного розвитку, що можна досягти за рахунок управлінсько-регуляторного впливу. Тому трансформація управлінсько-регуляторних механізмів розвитку людських ресурсів обумовлює необхідність розробки і здійснення відповідних змін у формах реалізації економічної політики держави з метою збалансування індивідуальної та суспільної корисності на досягнення добробуту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience [Electronic resource]. – Access mode : hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf. – Title from screen.
- Сардак С.Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С.Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.
- Колпаков В.М. Управление развитием персонала : учеб. пособ. / В.М. Колпаков – К. : МАУП, 2006. – 712 с.
- Haslinda A. Evolving terms of human resource management and development / A. Haslinda // *The Journal of International Social Research*. – 2009. – Volume 2/9. – P. 180-186.
- Власова А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами / А. Власова, Ж. Левицька // *Києво-Могилянська Бізнес Студія*. – № 7. – 2004. – С. 57-61.
- Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособ. для вузов / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт. – Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
- Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами : пять уроков эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова. – М. : Дело, 2007. – 232 с.
- Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // *Україна: аспекти праці*. – 2010. – № 1. – С. 37-42.
- Budd J.W. Labor Relations : Striking a Balance / J.W. Budd. – Boston : McGraw, 2005. – 553 p.
- Foullkes F. Personnel Policies in Large Non-Union Companies / F. Foullkes. – New Jersey : Prentice Hall. – 1980.
- Jacoby S. Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal / S. Jacoby. – New Jersey : Princeton University Press, 1997.
- Kaufman B. The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations / B. Kaufman. – New York : ILR Press, 1993.
- Guest D. Human resource management and industrial relations / D. Guest // *Journal of Management Studies*. – 1987. – Vol. 24. No. 5, P. 503-521.
- Truss C. Soft and hard models of human resource management : a reappraisal / C. Truss, L. Grattox, V. Hope-Hailey, P. McGovern, P. Stiles // *Journal of Management Studies*. – 1997. – № 34:1. – P. 53-73.
- Ivo A.M. Best Perspectives to Human Resource Management / A.M. Ivo. – African Centre for Community and Development, 2006. – 31 p.
- Struck O. Industrial Relations and Social Standards in an Internationalized Economy. Hampp, München u. Mering, 2011. – 186 p.
- Гаман М.В. Економічна політика держави в умовах розвитку ринкових відносин / М.В. Гаман // *Університетські наукові записки*. – 2005. – № 1-2. – С. 336-340.