

Шушпанов Дмитро

д.е.н., доцент,

в.о. директора Навчально-наукового інституту біоресурсів і природокористування,
Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль

Галюк Олег

аспірант

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ І ЛОКАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Розвиток суспільства є результатом взаємодії різних ресурсів, серед яких найбільшій уваги потребують людські, які з одного боку є споживачем товарів та послуг, а з іншого їхнім виробником. Характерною рисою сучасного розвитку світового суспільства є всебічні та всеохоплюючі інноваційні, інтеграційні та інші процеси, що стосуються не тільки економічних аспектів життя, але і інших сфер людської діяльності, які в свою чергу визначають необхідність складних соціальних перетворень, пов'язаних із формуванням нової системної якості соціальних відносин, що визначає цілеспрямовану участь людини в пошуку, навчанні та застосування інновацій у використанні різних видів знань, а отже, і роль людських ресурсів, значення їхнього вдосконалення та розвитку.

Безперечним є й той факт, що Пандемія COVID-19 змінила розвиток світової цивілізації, у тому числі суттєво позначилась на ринку праці, формах зайнятості, посиливши дистанційні її форми. Пандемія COVID-19 має надзвичайні соціально-психологічні, фізичні та технічні наслідки для працівників. Деякі з цих змін є винятковими, а тому потребують і потребуватимуть у майбутньому нових методів та концепцій для вирішення. Таким чином науковці та практики у сфері людських ресурсів мають найкраще реагувати на ці нові реалії, й таким чином успішно забезпечити майбутній їхній розвиток.

Категорія «людські ресурси» є синкретичним поняттям з різними характеристиками, серед яких доцільно визначити: фізичні (зовнішність, характер, вага, ріст, тип нервової системи, стан здоров'я, захворювання тощо), статеву належність, місце проживання, статус, кваліфікація, досвід, світогляд тощо. Ще однією особливістю даної категорії є її використання на мікро- та макрорівні, що вагомо впливає на діяльність та структуру. Ці всі характеристики важливі при формуванні стратегій управління людськими ресурсами в нових економічних умовах.

Таким чином тлумачення терміну «людські ресурси» лише з точки зору широкого або вузького розуміння, а також лише з точки зору соціальної та трудової сфери, без урахування процесів соціального життя в цілому, є неправильним. У зв'язку з цим доречно мати визначення, яке повністю враховує специфічні характеристики людських ресурсів як на макро-, так і на макрорівні, а також у трудовій, економічній та соціальній діяльності. Цю точку зору, наприклад, дотримується О. Левицька, яка вважає людські ресурси складним показником, що є «сукупністю кількісних та якісних параметрів (особливо людського потенціалу, здоров'я, освіти, навичок та культури, знання, мотиваційні та інші особисті якості) персоналу організації, робочої сили чи галузевих ресурсів, території, регіону чи держави в цілому» [1].

Думка С. Сардака є також науково обґрунтованою, який зазначає, що термін «людські ресурси» повинен не тільки поєднувати макро- та мікрорівні, враховувати характеристики «широкого або вузького змісту категорії», але також розглядатися як «сукупність людей у вигляді допоміжних засобів щодо здійснення процесів життєдіяльності», а не лише «з точки зору включення в соціально-трудова відносини» [2]. За його словами, «такі аспекти, як можливості та ступінь управлінського впливу, характер участі людини в соціальній діяльності, вік, корисність, статус, досягнення, залежність тощо» не можна ігнорувати [2], особливо в умовах поширення дистанційної зайнятості, коли реалізація низки можливостей працівниками знижується.

До найважливіших питань, які пов'язані із людськими ресурсами, які мають бути вирішуватись через обмеження у зв'язку із пандемією COVID-19: умови праці (домашні офіси та нові умови для постановки завдань та контролю, необхідність носити захисні засоби, небезпека втрати зв'язку та відносини між колегами, можлива втрата трудових навичок); соціальна відокремленість; дистанційне управління та нові компетенції менеджерів (особливо керівного та середнього рівня), мотивація, інструктаж та наставництво, вирішення проблем та конфліктів, підтримка результативності працівників; навчання та освіта працівників із використанням технологій або мікрокоманд, охорона здоров'я, психологічні аспекти (страх, депресія, втрата безпеки, невизначені умови) тощо.

Таким чином, з одного боку, при розгляді людських ресурсів важливо визначити суть даної категорії, але з іншого боку, важливо створити сприятливі умови для ефективного управління, що стимулюватиме розвиток кожної окремої компанії, організації чи установи, а отже, і розвиток економіки в цілому з урахуванням сучасних глобальних та локальних викликів і загроз.

Список використаних джерел

1. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід. Україна: аспекти праці. 2010. №1. С. 37–42.
2. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 12. С. 132–139.
3. Vnoučková L. Impact of COVID-19 on human resource management Revista Latinoamericana de Investigación Social. 2020. Т. 3. №. 1. С. 18–21.