

Левченко О.М.

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

Левченко А.О.

кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ Й СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

В умовах сучасних реалій розвиток людських ресурсів відіграє роль одного із ключових драйверів становлення економіки знань, підвищення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів в умовах глобалізаційних викликів, прискорення темпів цифрової трансформації економічних процесів, поширення технологій штучного інтелекту та досягнень Індустрії 4.0, що у кінцевому підсумку дозволить більш раціонально та ефективно забезпечити процес відновлення й сталого розвитку вітчизняної економіки.

Однак, в умовах сьогодення можливості розвитку людських ресурсів значною мірою обмежуються унаслідок негативних наслідків військового стану, фінансово-економічної кризи, деструктивних демографічних тенденцій, глобалізаційних і соціально-психологічних викликів, загроз безпеці як громадян, так і суб'єктів господарювання.

Глобалізацію трактують як «комплексний та неоднозначний феномен, котрий охоплює основні аспекти соціального, політичного, культурного та економічного життя, основа якого визначається простою реальністю: національні кордони стають ширшими, і визначаються не обсягом, а масштабами їх використання» [6].

До факторів, що мають найбільш суттєвий вплив на розвиток людських ресурсів в умовах глобалізації, можуть бути віднесені: економічні й політичні, техніко-технологічні, освітні, суспільні, культурні [6]. У свою чергу, до складу викликів та перешкод, що пов'язані із можливостями цифрової трансформації у глобальному вимірі, належать: культурні різниці, кібербезпека, нерівномірність доступу, регуляторні та правові аспекти, етичні проблеми та опір і неготовність до змін [5].

Значну загрозу у сфері кадрового забезпечення вітчизняної економіки становлять наявні демографічні тренди та ризики подальшого збільшення демографічних втрат. Так, за висновками, що наводять науковці Лібанова Е.М., Позняк О.В., Цимбал О.І., «найвищі ризики неповернення притаманні, з одного боку, найбільш уразливим контингентам, які можуть розраховувати на отримання у статусі біженців вагової допомоги в країнах ЄС, а з іншого – найбільш активним і кваліфікованим особам, здатним швидко знайти роботу та адаптуватися до нових умов» [2].

Управління розвитком людських ресурсів на мікрорівні в умовах становлення економіки знань супроводжується розумінням природи дуалізму наукового знання (яке виступає як засобом економічного росту, так і активно формується й накопичується під час акумулювання людського капіталу) та передбачає поєднання правових аспектів застосування знаннєвих технологій, ключових управлінських пріоритетів, управління науково-технічним розвитком суб'єкта господарювання, керування розвитком творчих навичок персоналу та психологічних методів менеджменту [1].

Водночас, слухним вважаємо й твердження Лісогор Л.С., Руденко Н.В. щодо дуальних ознак, яких набуває сучасний ринок праці. Проявом таких ознак виступає «збільшення потреби у кваліфікованих працівниках, здатних творчо, креативно виконувати поставлені завдання, та поступове скорочення потреби у робітниках, залучених до виконання регламентованих, чітко визначених операцій з обслуговування машин та устаткування» [4].

Цифрова трансформація, маючи ознаки багатогранного процесу, передбачає не тільки застосування новітніх інформаційних технологій, але й комплексне переосмислення підходів до ведення бізнесу, підґрунтям якого є ефективна й злагоджена взаємодія секторів бізнесу, державного управління, науки й освіти у напрямі побудови інноваційних кластерів, запровадження положень Індустрії 4.0, підтримки розвитку високотехнологічних секторів економіки [3].

Потенціал розвитку людських ресурсів, як відзначають Петренко В.П., Псюк Р.М., визначається здатністю працівників: мати належний професійний рівень та компетентності, що відповідають кращій вітчизняній і світовій практиці у професійній сфері; застосовувати розвинені комунікативні навички; брати участь у системі безперервного професійного розвитку й самовдосконалення; застосовувати сучасні інструменти у сфері інформаційної діяльності; визнавати й використовувати відповідні етичні правила і норми, відповідально підходити до виконання трудової діяльності; володіти адаптивністю, емоційною стійкістю та гнучкістю [7].

Отже, в контексті підвищення результативності й ефективності розвитку людських ресурсів в умовах становлення економіки знань і глобалізаційних змін, на наше переконання, до основних заходів можуть бути віднесені:

- удосконалення системи безперервного розвитку людських ресурсів із використанням кращого вітчизняного й світового досвіду;
- сприяння подоланню цифрового розриву як щодо доступу до сучасних інформаційних технологій, так і в контексті набуття працівниками актуальних навичок застосування новітніх цифрових інструментів;
- забезпечення дієвої системи стимулювання працівників до постійного розвитку і професійного зростання із застосування як матеріальних, так і моральних стимулів;
- сприяння розвитку емоційного інтелекту людських ресурсів, акцентуючи увагу на наявності розуміння важливості даного процесу з-поміж управлінців усіх рівнів;

- дотримання безпеки праці, включаючи її фізичну й психологічну складові, приділяючи увагу психологічній і соціальній підтримці працівників в умовах викликів воєнного стану;
- запровадження програм щодо поліпшення демографічної ситуації, сприяння молодіжній зайнятості, створення умов для дистанційної зайнятості працівників;
- сприяння розвитку інноваційного підприємництва, розвитку інноваційної активності суб'єктів господарювання та запровадження інновацій у практичну діяльність;
- приділення уваги навчанню персоналу новітнім технологіям застосування штучного інтелекту, розуміючи при цьому позитивні сторони й загрози даного процесу;
- розвиток інноваційної інфраструктури, яка б сприяла забезпеченню високого професійного рівня працівників;
- забезпечення належного рівня інформаційної безпеки, включаючи захист конфіденційних даних як суб'єктів господарювання, так і їх персоналу, запровадження навчання працівників з питань кібербезпеки у глобалізованому світовому інформаційному просторі;
- врахування при розробленні програм розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях як поточних, так і перспективних потреб ринку праці щодо знань, умінь, навичок, компетентностей працівників, беручи до уваги новітні тренди розвитку економіки.

Література:

1. Ільчишин С.М. Управління розвитком людських ресурсів як складова розвитку організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. №4. С. 27-34.
2. Лібанова Е.М., Позняк О.В., Цимбал О.І. Масштаби та наслідки вимушеної міграції населення України внаслідок збройної агресії Російської Федерації. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. №2. С. 37-57.
3. Лісова Р.М. Цифрова трансформація як спосіб адаптації бізнес-моделі в умовах діджиталізації економіки. *Бізнес-навігатор*. 2021. Вип. 6. С. 86-90.
4. Лісогор Л.С., Руденко Н.В. Оцінка структурних змін зайнятості на регіональних ринках праці. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. №4. С. 3-9.
5. Ломовських Л.О., Єфремова Н.О., Пащенко Ю.В. Управління цифровими трансформаціями економіки в контексті глобалізації. *Аграрні інновації*. 2023. №17. С. 218-224.
6. Переверзева А.В. Аналіз впливу глобалізаційних чинників на розвиток людських ресурсів. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 38. С. 104-112.
7. Петренко В.П., Псюк Р.М. Модель функціонально-орієнтованого управління і оцінки розвитку людських ресурсів підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 17(2). С. 51-56.