

13. Эрроу К. Информация и экономическое поведение / К. Эрроу // Вопросы экономики. – 1995. – № 5. – С. 98-107.
14. Яровий А. М. Образне пізнання в контексті глобальних проблем сучасного інформаційного суспільства / А. М. Яровий // Мультиверсум. – К. : Український Центр духовної культури, 2006, № Вип. 58. – С. 14-24.
15. Nonaka I. The knowledge creating company / I. Nonaka // Harvard Business Review. – 1991. – Issue 69. – P. 96-104.
16. Stewart T. A. Intellectual capital: the new wealth of organizations / T. Stewart. – New York : Doubleday / Currency, 1997. – P. 278.
17. Toffler A. Previews and premises / A. Toffler. – Toronto, 1983. – P. 230.

Тытэнко О. А. Информация и знания как ключевые понятия современной политической экономики

В статье показано место и значение информации и знания как центральных понятий современной политической экономики для понимания сущности становления и развития информационной экономики и информационного общества. Исследованы качественно отличные от традиционных экономических факторов производства характеристики информации и знания, а также установлено различие между ними в экономическом смысле. Раскрыта взаимосвязь информации и знания через кодифицированную форму первой и обратная связь с помощью понятия "данные".

Ключевые слова: информация, знания, информационное общество, информационная экономика, политическая экономия.

Tytenko O. A. Information and knowledge as the key concepts of modern political economy

The article shows the position and the value of information and knowledge as central categories of modern political economy to understand the essence of the formation and development of the information economy and the information society. The difference in the characteristics of information and knowledge from traditional economic factors of production, and the distinction between them in economic terms have been investigated. The interrelation of information and knowledge through codified form of the first one and feedback using the concept of "data" have been solved.

Keywords: information, knowledge, information society, information economy, political economy.

МІКРОЕКОНОМІКА

УДК 331.108.4

Кагляк О. В.

Університет економіки та права "КРОК"

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Розглянуто та охарактеризовано сучасний стан процесів розвитку людських ресурсів на українських підприємствах. Систематизовано універсальні тенденції за різними критеріями окремо для провайдерів та замовників відповідних послуг. Запропоновано авторську оцінку ситуації у сфері розвитку людських ресурсів на підприємствах в умовах економічної та політичної кризи, розроблено оптимістичний прогноз на найближчі 5 років.

Ключові слова: розвиток людських ресурсів; тенденції розвитку людських ресурсів на підприємствах; бюджет на навчання та розвиток людських ресурсів; провайдери послуг з розвитку людських ресурсів; замовники послуг з розвитку людських ресурсів; навчання; адаптація; планування і реалізація ділової кар'єри; підготовка кадрового резерву; оцінювання людських ресурсів.

У центрі економічної науки стоїть питання ефективного використання обмежених ресурсів задля максимального задоволення безмежних людських потреб. Ключовим рішенням у цій сфері, на нашу думку, виступає система безперервного розвитку людських ресурсів на індивідуальному, організаційному, державному та міжнародному рівнях. Людські знання, вміння, навички, мотиви, здібності стають головним невичерпним ресурсом та рушійною силою економіки знань, яка витіснила індустріальну, аграрну та емоційну економіку. Концепції людського капіталу та економіки знань досліджують залежність індивідуальних, організаційних та суспільних доходів, а також ефективності виробництва та продуктивності праці від знань, навичок, природних здібностей, рівня освіти та розвитку людських ресурсів. Знання та розуміння сучасних тенденцій у сфері розвитку людських ресурсів (РЛР), їх ефективне застосування та прогнозування для забезпечення конкурентних переваг є важливим завданням менеджерів усіх рівнів на сучасних підприємствах.

Всебічно розглядають актуальні тенденції світової практики РЛР на підприємствах наступні закордонні автори: Ед Майклз, Хелена Хендфілд Джонс та Елізабет Екселрод, Алан Робертсон, Грем Еббі, Сьюзан Беттлі, Патрік Форсіф. У той же час, їхні праці не адаптовані до українських реалій і аналізують лише окремі тренди, зокрема, управління талантами та коуч-менеджмент.

Більшість вітчизняних експертів з управління персоналом (І. С. Каленюк, О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук, В. А. Савченко та ін.) та російських вчених (Б. М. Генкін, В. В. Травін, В. А. Дятлов, С. В. Шекшня, А. Я. Кібанов та ін.) не розглядають сучасний стан та аналітику РЛР на підприємствах. Отже, в Україні спостерігається брак інформації та спеціальних ґрунтовних досліджень, присвячених досліджуваній темі.

Метою дослідження є виявлення ключових тенденцій у сфері РЛР на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток людських ресурсів на підприємстві ми трактуємо як комплекс заходів та елементів, метою якого є кількісні та якісні зміни в організмі, психіці, мисленні та поведінці працівників, партнерів та споживачів, перехід окремих індивідів, груп, організації в цілому та її партнерів на новий, вищий якісний рівень, досягнення особистої, організаційної та суспільної ефективності.

За роки незалежності в Україні, незважаючи на кризи 1998 та 2008 років, сформувалася перспективна, проте неоднорідна практика розвитку людських ресурсів на підприємствах. Активними замовниками послуг зовнішніх провайдерів з РЛР традиційно були компанії з іноземним капіталом та великі українські підприємства, які мали відповідні ресурси. У той же час, значна частина підприємств лише декларувала наявність практики навчання та розвитку персоналу, яка насправді була безсистемною та не ефективною. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 2 січня 2012 року визначив правові, організаційні та фінансові засади функціонування відповідної сфери, проте не встановив відповідальність роботодавців та працівників за

невиконання норм та механізм їх реалізації. Криза 2014 року істотно негативно вплинула на усі економічні процеси в країні і сферу РЛР на підприємствах зокрема. Керівництво більшості підприємств заморозило або істотно скоротило процеси РЛР у зв'язку з необхідністю виживання, незважаючи на важливість кваліфікованого персоналу та стрімке розширення кола робочих завдань.

На нашу думку, цілісне уявлення про стан РЛР на вітчизняних підприємствах можна одержати, дослідивши наступні сфери: місце РЛР у організаційній структурі; баланс ресурсів для РЛР; критерії вибору постачальників послуг з РЛР; характер організації та комплексність РЛР; цільові аудиторії РЛР; бюджет на РЛР та вартість навчання; пріоритетні проекти з РЛР; якість послуг з РЛР тощо.

Надзвичайно інформативним у вищезазначених питаннях є дослідження систем навчання та розвитку у 80 київських компаніях, яке було проведене у 2008 році Н. Садовою [1]. Відповідні тенденції, на нашу думку, збереглися і донині.

Отже, українські підприємства можна класифікувати на три групи за місцем РЛР у організаційній структурі: відсутність окремої посади, суміщення обов'язків РЛР з HR (17% респондентів у 2008 році); окремий структурований відділ або департамент (37%); надбудова до відділу HR в якості одного менеджера з навчання (46%) [1]. Таким чином, на більшості українських підприємств спостерігається неналежна увага до організаційного забезпечення процесів РЛР, бажання реалізовувати відповідну сферу з мінімальними ресурсами, що негативно позначається на її ефективності.

За балансом ресурсів для РЛР вітчизняні компанії можна розділити на три групи, для яких характерне наступне [1]: залучення виключно зовнішніх провайдерів (46% респондентів станом на 2008 рік); використання виключно внутрішніх ресурсів (28%); поєднання залучення зовнішніх постачальників послуг з РЛР і внутрішніх тренерів (26%). У наш час спостерігається тяжіння до використання переважно внутрішніх ресурсів у сфері РЛР на підприємствах через необхідність економії на витратах.

Критеріями вибору постачальника послуг з РЛР у вітчизняних компаніях виступають [1]: відповідність пропозиції запитам (29,8% респондентів станом на 2008 рік); вартість послуг (27,3%); швидкість реагування на запити (11,9%); репутація за якістю послуг і продуктів (11,3%); відповідність корпоративній культурі (9,4%); рівень розвитку персоналу постачальника (6,7%); досвід роботи з клієнтами тієї ж галузі (3,6%) тощо. Як бачимо, замовники послуг з РЛР на підприємствах, мають широкий спектр критеріїв вибору та оцінки постачальників, а економічні аспекти посідають важливе, але не головне місце.

Вітчизняні компанії можна класифікувати на чотири групи за рівнем організації РЛР, яке носить характер [1]:

– системний, розбите на цикли, періоди, орієнтовано на розвиток персоналу в цілому (12% опитаних у 2008 році);

– точковий, орієнтовано на заповнення деяких прогалів у навичках і знаннях співробітників (36%);

– точковий, орієнтовано виключно на розвиток керівництва або персоналу з високим потенціалом (20%);

– безсистемний, є спонтанним, орієнтованим на поточні запити працівників або керівників (32%).

Слід зазначити, що на переважній більшості вітчизняних підприємств відсутня

комплексна, наскрізна, всеохоплююча та регулярна робота з РЛР, що говорить про недостатній рівень зрілості моделі управління РЛР.

Простежується тенденція залежності системності навчання та РЛР в українських компаніях від наявності моделі компетенцій, яку можна охарактеризувати наступним чином [1]:

- модель компетенцій впроваджена, навчання проходять всі рівні персоналу;
- модель компетенцій тільки планується, акцент у навчанні робиться на менеджерів усіх ланок;
- модель компетенцій вже впроваджується, навчання зосереджується на усіх рівнях персоналу;
- немає моделі компетенцій, акцент робиться або на фронт-офіс в цілому, або на бек-офіс з залежності від пріоритетів фахівців з РЛР або специфіки діяльності компанії.

Процес РЛР на вітчизняних підприємствах або включає в себе комплекс методів (наприклад, аудиторні тренінги, навчання на робочому місці, електронне навчання, саморозвиток тощо – 28% респондентів у 2008 році), або передбачає тільки один-два методи, які не узгоджені між собою (72% респондентів) [1]. Це пояснюється відсутністю системності у організації вищеназваної сфери, браком необхідних ресурсів, у тому числі, кадрових та фінансових, нерозумінням ролі РЛР у забезпеченні конкурентноздатності підприємства.

Найбільш популярними моделями цільових аудиторій РЛР в українських компаніях були і залишаються наступні [1]: акцент на керівників всіх рівнів та співробітників з високим потенціалом; розвиток тільки ключових позицій; акцент на середній і нижній рівні персоналу (кадровий резерв, робочий персонал, новачки); акцент на менеджерів з продажу; акцент на всіх рівнях персоналу. Нажаль, остання модель є рідкістю, значна увага приділяється розвитку ключових співробітників, які здатні забезпечити повернення інвестицій.

Показовим для сфери РЛР в кризових умовах є опитування “HR прогнози 2015” проведеного у жовтні 2014 року дослідницько-аналітичною компанією “Амплуа”, у якому взяли участь 198 компаній, зокрема, 58% респондентів – українські підприємства, 42% – українські відділення закордонних компаній [2, с. 2].

Так, у 2015 році майже половина опитаних компаній (48%) очікують скорочення як HR бюджету (в середньому на 20%), так і бюджету на навчання та розвиток людських ресурсів (43% респондентів в середньому на 30%) за рахунок скорочення розмірів компенсаційних пакетів співробітників та часткової відмови від послуг зовнішніх провайдерів [1, с. 2]. Лише 20% респондентів очікують зростання бюджету з РЛР у середньому на 15% [2, с. 3].

При підготовці бюджету на 2015 рік 88% опитаних компаній не закладають зростання закупівельної вартості 1 тренінг-дня у корпоративному форматі у зовнішнього провайдера: 64% респондентів очікують, що вона не зміниться, а чверть (24%) прогнозує її зниження [2, с. 2-3]. Учасники опитування відмічають зниження цін на навчання у 2014 році у порівнянні з 2013 роком для таких категорій, як лінійні менеджери та фахівці і не бачать причин для зростання цін у 2015 році. І тільки 12% респондентів планують збільшення вартості тренінг-дня у середньому на 10% для окремих категорій персоналу, зокрема, топ-менеджменту та ключових співробітників.

Більше половини опитаних компаній (57%) планують скоротити співпрацю з зовнішніми провайдерами та розширити частку внутрішнього навчання в середньому на 25% [2, с. 2]. Це відбуватиметься не за рахунок збільшення чисельності T&D відділу, а шляхом розвитку компетенцій існуючих T&D співробітників, використання креативного підходу до вирішення поставлених завдань та залучення лінійних менеджерів до навчання та розвитку підлеглих. У 43% компаній баланс внутрішнього та зовнішнього навчання у 2015 році залишиться на рівні 2014 року.

Пріоритетними проектами з РЛР більшості опитаних компаній, запланованими на 2015 рік є наступні: оцінка персоналу (63%), робота з залученням (55%), реалізація програм навчання та розвитку керівників та ключових співробітників (48%) [2, с. 2].

Учасники опитування налаштовані оптимістично: більшість респондентів (69%) очікують покращення якості послуг зовнішніх провайдерів у галузі навчання та розвитку персоналу [2, с. 2-3].

Важливими для інтерпретації ситуації у сфері РЛР є також результати опитування "HR процеси: вплив на бізнес", проведеного дослідницько-аналітичною компанією "Амплуа" у січні 2015 року. У ньому взяли участь 92 компанії, з них 57% респондентів – українські підприємства, 43% – українські відділення закордонних компаній [3, с. 1]. Представлені дані свідчать про незадовільний стан систем РЛР на підприємствах України.

Так, станом на січень 2015 року, відсоток компаній, які реалізують всі процеси у рамках системи навчання співробітників від кількості відповідей респондентів дорівнює 36, у рамках системи підбору та адаптації персоналу – 14, у рамках системи управління кар'єрою – 11, у рамках системи оцінки співробітників – 0 [3, с. 2]. Наведені нижче дані свідчать про позитивні зрушення в організації процесу РЛР на підприємствах, проте недостатню увагу до оцінки його ефективності.

Так, процес навчання персоналу присутній у 100% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 63% [3, с. 5]. Процес оцінки ефективності системи навчання присутній у 100% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють його вплив на бізнес лише 25%. Неформалізовані методи навчання персоналу застосовуються у 81% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють їх вплив на бізнес 0%. Дистанційне та електронне навчання відбувається у 73% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють їх вплив на бізнес лише 29%. Процес автоматизації системи корпоративного навчання наявний у 42% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють його вплив на бізнес лише 25%. Процес управління знаннями присутній у 24% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють його вплив на бізнес лише 13%.

Що стосується системи управління кар'єрою, робота з випускниками триває у 75% компаній від кількості відповідей респондентів, проте замірюють її вплив на бізнес 0% [3, с. 6]. Процес формування кадрового резерву, програм Hi-Po (для працівників з високим потенціалом) наявний у 63% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать їх вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 24%. Процес створення планів розвитку присутній у 38% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 14%. Процес створення карт кар'єри та планів переміщень присутній у 13% компаній від

кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 11%.

Програми адаптації персоналу функціонують у 89% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать їх вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 58% [3, с. 7]. Контроль проходження випробувального терміну та переміщення на нову роль присутні у 86% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать їх вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 43%.

Неідеальною є і система оцінки співробітників на підприємствах. Наприклад, процес оцінки компетенцій присутній у 76% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 86%, проте замірюють його лише 42% [3, с. 8]. Процес оцінки результативності співробітників присутній у 74% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 50%. Процес оцінки при підборі персоналу присутній у 65% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 18%. Процес оцінки з метою виявлення потреб у навчанні присутній у 55% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 13%. Процес оцінки для управління мотивацією та стимулюванням співробітників присутній у 53% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 29%. Процес оцінки для кадрових переміщень присутній у 28% компаній від кількості відповідей респондентів, бачать його вплив на бізнес 100%, проте замірюють його лише 12%.

Проаналізувавши результати опитувань [1; 2; 3; 4], ми систематизували сучасні тенденції РЛР на підприємствах України у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1

Сучасні тенденції РЛР на підприємствах України

Критерії	Прогноз на 2015–2020 роки
Чисельність персоналу та HR відділу	скорочується, відбувається укрупнення штатних одиниць за рахунок об'єднання кількох функцій
HR бюджет та бюджет на РЛР	скорочується та заморожується
Частка внутрішнього навчання	збільшується
Частка зовнішнього навчання	скорочується
Середня ринкова вартість навчання	не зміниться або знизиться
Якість послуг зовнішніх провайдерів	покращиться
Пріоритетні рівні співробітників, охоплені РЛР	середній менеджмент; фахівці; кадровий резерв; топ-менеджмент
Пріоритетна частота навчання	щоквартально та щомісячно
Топ-3 запланованих HR-проектів	менеджмент; підвищення особистої ефективності; комунікації та клієнто-орієнтований сервіс
Топ-3 запланованих проектів з РЛР	оцінка персоналу; робота з залученням; реалізація програм навчання та розвитку керівників та ключових співробітників
Наявність на ринку висококваліфікованих спеціалістів з РЛР	дефіцит при зростанні рівня попиту на них
Конкуренція між зовнішніми провайдерами послуг РЛР на ринку	посилиться; вірогідність зміни лідерів ринку; припинення існування частини невеликих провайдерів; укрупнення частини великих провайдерів за рахунок поглинання невеликих провайдерів; збільшення кількості фрілансерів
Пріоритетний формат програм з РЛР	короткостроковий, зокрема, тренінги, майстер-класи, наставництво та дистанційне навчання

Критерії	Прогноз на 2015–2020 роки
Критерії вибору постачальника послуг з РЛР	відповідність пропозиції запитам; вартість послуг; швидкість реагування на запити; репутація за якістю послуг і продуктів; відповідність корпоративній культурі; рівень розвитку персоналу постачальника; досвід роботи з клієнтами тієї ж галузі
Місце РЛР у організаційній структурі	окремий структурований відділ або департамент; надбудова до відділу HR в якості одного менеджера з навчання; відсутність окремої посади, суміщення обов'язків РЛР з HR
Рівень системності при організації РЛР	системний характер; точковий характер, орієнтовано на заповнення прогалів у навичках і знаннях співробітників; точковий характер, орієнтовано виключно на розвиток керівництва або персоналу з високим потенціалом; безсистемний характер.

Джерело: складено автором на основі [1; 2; 3; 4].

Таблиця 1 переконливо демонструє, що сфера РЛР на підприємствах України буде функціонувати і надалі, навіть, в умовах обмежених ресурсів і має позитивний прогноз.

Систематизувавши погляди провідних експертів [5, с. 104-112; 6], ми визначили наступні тенденції останнього десятиріччя, які стосуються провайдерів послуг з РЛР в Україні:

- посилення диференціації та спеціалізації провайдерів за галузями РЛР, розширення спектру їх послуг;
- зниження середньої ринкової вартості послуг з РЛР, поява безкоштовних продуктів, відсутність цінової сегментації;
- скорочення тривалості програм навчання до короткострокових форматів;
- слабка методологічна база та підготовка кадрів, як наслідок, наявність шаблонних програм РЛР, стандартний асортимент послуг, їх незадовільна якість та не адаптованість до специфіки замовника;
- підвищення популярності та розширення арсеналу нестандартних підходів до РЛР з акцентом на кризі та невизначеності;
- підвищення популярності відкритих форматів програм з РЛР, орієнтованих на фізичних осіб;
- посилення маркетингу послуг з РЛР, орієнтації на клієнта, уваги до посттренингового супроводження та дотренінгової діагностики;
- динамічність провайдерів на ринку, зміна їх кількості, організаційних форм та розмірів, зокрема розділення деяких з них та поява фрілансерів;
- наявність стійкого попиту на послуги з РЛР.

Систематизувавши погляди провідних експертів ринку РЛР на тенденції останнього десятиріччя, які стосуються замовників послуг з РЛР в Україні [5, с. 104-112; 6], ми помітили наступні особливості:

- зростання рівня якості, системності, комплексності, раціональності, безперервності, інноваційності та доступності в організації процесу РЛР на підприємствах;
- зміну ролі керівника та перерозподіл відповідальності між лінійними менеджерами та відділом РЛР за результати розвитку;
- стратегічну спрямованість програм з РЛР, посилення уваги до їх

результативності не лише у короткостроковій, а й у довгостроковій перспективі;

– готовність і потребу підприємств більше інвестувати у РЛР, повільне “розморожування” бюджетів на РЛР після значного скорочення у кризові часи 2008 та 2014 року через зростання активності бізнесу;

– зміну навантаження з зовнішніх провайдерів РЛР на внутрішніх, найм у штат готових фахівців з РЛР або їх вирошування, впровадження систем дистанційного навчання, створення внутрішніх корпоративних програм з РЛР та спеціалізованих навчальних центрів (університетів), перетворення в організацію, що навчається;

– розширення класифікації об’єктів охоплення програмами РЛР від усіх категорій персоналу до партнерів та споживачів;

– підвищення інтересу до розвитку особистого потенціалу співробітників, а не лише до вдосконалення їх професійної спеціалізації;

– збільшення обсягу функцій та завдань з РЛР на підприємствах, посилення чіткості та конкретності запитів замовників на РЛР та діагностики потреб у ньому;

– готовність співробітників підприємств вкладати кошти у власний розвиток через зміну ставлення до нього, зокрема, посилення рівня відповідальності за нього, підвищення статусу РЛР на підприємствах;

– підвищення рівня технологізації РЛР, широкого охоплення підприємств процесами дистанційного та електронного навчання;

– активне залучення закордонних провайдерів для розвитку менеджерів середньої та вищої ланки;

– розуміння важливості оцінки ефективності системи РЛР в цілому та її окремих програм, як наслідок – підвищення результативності персоналу;

– активне впровадження нових та нетрадиційних форм РЛР (коучинг, менторинг тощо);

– підвищення вимог замовників до провайдерів послуг з РЛР, зокрема, їх професіоналізму та якості послуг.

Ю. Кравченко зазначає, що від того, як компанія розцінює кризу в суспільстві – як шанс, переломний момент розвитку, початок нових можливостей або загрозу, залежить її оптимальна модель РЛР [7]. Він звертає увагу на парадокс: нерідко саме в критичний момент організація починає позбавлятися від самих необхідних для виживання ресурсів, у тому числі, людських, заганняючи себе в глухий кут та кризу ще більше [7]. Виникає суперечлива ситуація: з одного боку, для подолання кризи необхідно розвивати особливі якості співробітників за допомогою особливих інструментів навчання, а з іншого – бюджети навчання та розвитку зараз підпадають під дуже жорстке скорочення. Ю. Кравченко виділяє три рівня ставлення бізнесу до кризи і масштабів відповідних завдань [7]:

- Криза як шанс для бізнесу. Завдання-максимум: вийти на новий рівень;
- Криза як виклик для бізнесу. Завдання-оптимум: зберегти існуючий рівень;
- Криза як загроза для бізнесу. Завдання мінімум: вижити, утримати мінімальний рівень.

Ми вважаємо, що більшість керівників українських підприємств розглядають економічну кризу саме як загрозу, у той час як мають розглядати її як виклик та шанс і діяти відповідно.

На нашу думку, ситуація у сфері РЛР на підприємствах України в умовах

економічної та політичної кризи 2014–2015 року є складною, неоднозначною, але перспективною.

Висновки. Стан сфери РЛР в Україні в умовах кризи ми оцінюємо як задовільний. Основними її тенденціями є наступні: наявність попиту на послуги з РЛР; зниження середньої ринкової вартості послуг з РЛР; скорочення тривалості програм РЛР; динамічність провайдерів на ринку; зростання рівня системності та раціональності в організації РЛР на підприємствах; зміна навантаження з зовнішніх провайдерів РЛР на внутрішніх; готовність співробітників підприємств вкладати власні кошти у власний розвиток; активне застосування нових та нетрадиційних форм РЛР. Очікуємо кількісні зміни: збільшення попиту на кваліфікованих фахівців з РЛР; зниження вартості послуг з РЛР; укрупнення частини великих провайдерів за рахунок поглинання невеликих; скорочення чисельності персоналу; укрупнення штатних одиниць за рахунок об'єднання кількох функцій з РЛР; скорочення бюджетів на навчання. Серед якісних змін на ринку існує вірогідність зміни лідерів ринку та вимог до фахівців з РЛР. Серед виділених тенденцій, більшість – позитивні, меншість – негативні. Прогноз для сфери РЛР на підприємствах України на 2015–2020 роки є оптимістичним, незважаючи на економічну та політичну кризу.

Використані джерела:

1. Садовая Н. Система обучения и развития в киевских компаниях [Электронный ресурс] / Н. Садовая // Prostobiz.ua. Путеводитель в мире бизнес-финансов. – Электронные данные. – [Простобанк Консалтинг, 2006–2015]. – Режим доступа к ресурсу : http://www.prostobiz.ua/biznes/razvitie_biznesa/analitika/sistema_obucheniya_i_razvitiya_v_kievskih_kompaniyah (дата обращения 20.05.2015 г.). – Название с экрана.
2. HR прогнозы 2015. Исследовательско-аналитическая компания “Амплуа” [Электронный ресурс] // Тренинги в Украине: электронный портал. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры “Формула Успеха”, 2006–2015]. – Режим доступа к ресурсу : http://trainings.ua/media/files/HR%20prognozyi%202015%20Ukraina%20__.pdf (дата обращения 05.05.2015 г.). – Название с экрана.
3. HR процессы: Влияние на бизнес. Исследовательско-аналитическая компания “Амплуа” [Электронный ресурс] // Тренинги в Украине: электронный портал. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры “Формула Успеха”, 2006–2015]. – Режим доступа к ресурсу : http://trainings.ua/media/files/Amplua_Vliyanie%20HR%20protsessov%20na%20biznes.pdf (дата обращения 1.05.2015 г.). – Название с экрана.
4. Перспективы обучения персонала в сложных экономических условиях. [Электронный ресурс] // Тренинги в Украине: электронный портал. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры “Формула Успеха”, 2006–2015]. – Режим доступа к ресурсу : <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=11005> (дата обращения 3.05.2015 г.). – Название с экрана.
5. Нескучный год // Журнал об управлении людьми “HRMagazine”. – № 11-12 [2010]. – С. 104-112.
6. T&D бюджет 2013. Исследовательско-аналитическая компания “Амплуа” [Электронный ресурс] // . – Электронные данные. – [LinkedIn Corporation, 2015]. – Режим доступа к ресурсу : <http://www.slideshare.net/trainingsUA/td-2013> (дата обращения 8.05.2015 г.). – Название с экрана.
7. Кравченко Ю. Кризис как шанс [Электронный ресурс] / Ю. Кравченко // Журнал HRMagazine. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры “Формула Успеха”, 2006–2015]. – Режим доступа к ресурсу : http://www.hrm.ua/article/krizis_kak_shans (дата обращения 16.05.2015 г.). – Название с экрана.

Кагляк Е. В. Современные тенденции развития человеческих ресурсов на предприятиях Украины.

Рассмотрено и охарактеризовано современное состояние процессов развития человеческих ресурсов на украинских предприятиях. Систематизированы универсальные тенденции по

различным критериям отдельно для поставщиков и заказчиков соответствующих услуг. Предложена авторская оценка ситуации в сфере развития человеческих ресурсов на предприятиях в условиях политического и экономического кризиса, разработан оптимистический прогноз на ближайшие 5 лет.

Ключевые слова: развитие человеческих ресурсов; тенденции развития человеческих ресурсов на предприятиях; бюджет на обучение и развитие человеческих ресурсов; провайдеры услуг по развитию человеческих ресурсов; заказчики услуг по развитию человеческих ресурсов; обучение; адаптация; планирование и реализация деловой карьеры; подготовка кадрового резерва; оценивание человеческих ресурсов.

Kahlyak O. V. Modern trends of human resources development on the enterprises of Ukraine.

Reviewed and described the current status of human resource development in Ukrainian enterprises. Systematized universal tendencies on different criteria separately for providers and customers of such services. Assessed the situation in the field of human resources development in enterprises in the context of economic and political crisis, proposed optimistic forecast for the next 5 years.

Keywords: human resource development; trends of human resources development on enterprises; T&D budget; service providers on human resources development; customers of services for the human resources development; training; adaptation; planning and implementation of business career; personnel reserve; assessment of human resources.

УДК 330.322

Соколова О. М.
Національна академія державного управління
при Президенті України

КЛАСТЕРИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК НОСІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ХАРАКТЕРУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

У статті розглядається вплив кластерів промислових підприємств на забезпечення інноваційного характеру розвитку економіки країни, розкривається зміст інноваційності як особливої властивості промислових кластерів, висвітлюється роль промислово-кластерних структур в економічному розвитку провідних країн світу, обґрунтовується доцільність державної підтримки промислових кластерів, що має базуватися на оцінці їх діяльності за ключовими критеріями.

Ключові слова: кластер, кластери промислових підприємств, інноваційність, передавальний механізм інновацій, інноваційний характер розвитку, інноваційна інфраструктура, кластерна політика.

Інноваційний характер соціально-економічного розвитку України, її регіонів є нагальною необхідністю, що підсилюється обраним і відстоїним народом курсом на євроінтеграцію. В іншому випадку відставання від промислово розвинених європейських країн буде посилюватися і є небезпека для нашої країни бути сировинним придатком та територією обслуговування чужих інтересів. Соціально-економічний розвиток – багатоплановий процес. Його інноваційність може бути забезпечена різними факторами. На наш погляд, перевага повинна бути віддана таким чинникам, які володіють синергетичним впливом на більш, ніж один рівень економічної системи. Таким чинником можна розглядати кластери промислових підприємств.