

УДК 658.3.07

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

В. Лаптев

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
61166, м. Харків, пр. Науки, 9-а*

Дана стаття присвячена дослідженням сутності та ролі людських ресурсів у розвитку економіки країни. Здійснено аналіз сутності поняття «людські ресурси». Доведено взаємозв'язок людських ресурсів з такими поняттями, як: трудові ресурси, людський капітал, трудовий потенціал, робоча сила. Виявлено проблематику управління людськими ресурсами.

Ключові слова: людські ресурси, трудові ресурси, людський капітал, трудовий потенціал, персонал.

Вступ. Розвиток суспільства в цілому та зокрема динамічних економічних відносин, які його супроводжують, обумовили актуалізацію найбільш цінного ресурсу сьогодення, який з часом лише якісно зростає, формуючи тим самим найбільші та найдовші конкурентні переваги як окремих суб'єктів господарювання, так і країн в цілому, – людини. Людські ресурси стали унікальною категорією в економіці, яка сприяє зламу існуючих парадигм та діалектиці новітніх, створенню нових наукових теорій та пошуку практик, які б давали можливість найбільш повно використовувати та розвивати ці ресурси. Однак що безпосередньо означає термін «людські ресурси», який зміст та значення вкладають в нього різні вчені та фахівці в сфері економіки та менеджменту? Адже на даний момент не існує єдиного всіма прийнятого визначення, яке б задовольнило всі наукові інтереси та завдання, які ставляться перед дослідниками. Причиною цього є багатовекторність сучасної наукової думки, яка постійно еволюціонує як в часі, так і просторі, відображаючи специфіку розвитку економіки тієї чи іншої країни або навіть континенту.

Також особливістю категорії «людські ресурси» є її використання на різних рівнях: макро, мезо та мікро, що безпосередньо впливає на зміст та структуру. У тому числі у результаті еволюції економіки як науки та практики існує ряд тотожних та суміжних категорій, які в той чи інший час розкривали роль та місце людини як в окремій організації (підприємстві, установі), так і економіки країни в цілому: трудові ресурси, трудовий та кадровий потенціал, економічно-активне населення тощо.

Дослідженням сутності цих категорій та особливостями управління ними займалася велика група як закордонних, так і вітчизняних вчених і науковців в сферах економіки та менеджменту, починаючи від А. Сміта [19], Д. Рікардо [19], В. Петті [15], Дж. Мілль [13] та К. Маркса [12], які в цілому аналізували роль людини в суспільному прогресі, а також М. Армстронг [1], Д. Богиня [3], О. Грішнова [3, 4], Х. Грехем [5], К. Девіс [22], Н. Корнеліус [7], О. Левицька

[8], Е. Лібанова [11], Г. Назарова [14], А. Пізам [24], С. Сардак [18], П. Спероу [25], У. Трейсі [27], Т. Шульц [26], які розглядали різні аспекти та проблеми управління людськими ресурсами на різних рівнях.

Однак не зважаючи на це в теорії та практиці не існує єдиного визнаного підходу до визначення цієї категорії.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є аналіз поняття «людські ресурси» та його відмінностей від інших схожих, доменно близьких категорій, а також визначення його ролі у розвитку економіки країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. В першу чергу, для розуміння сутності та ролі «людських ресурсів» для розвитку економіки будь-якої країни доцільно згадати чотири основні фактори виробництва:

- 1) земля (включаючи усі інші природні ресурси)
- 2) праця (людські ресурси)
- 3) капітал (включаючи усі створені людиною ресурси)
- 4) підприємство (яке об'єднує усі названі вище ресурси разом для виробництва, створення продукту)

В інших джерел можна знайти ці 4 фактори виробництва за класифікацією 4М (management, machines, materials, and money), тобто: управління, обладнання, матеріали та гроші [20].

Однак, не зважаючи на різні підходи до класифікації факторів виробництва, необхідно зазначити, що людина як біологічний, економічний, правовий, соціальний, культурний, політичний суб'єкт зі своїми психофізіологічними особливостями, знаннями, навичками та досвідом, а також управління нею відіграє одну з ключових ролей ефективного виробництва.

Так, враховуючи історичні особливості розвитку виробництва (від матеріального до нематеріального) та суспільства в цілому (від індустріального до постіндустріального, інформаційного), слід зазначити, що змінювалася і сама праця, а відповідно і вклад людських ресурсів, їх значимість, а відповідно й вартість (цінність). Так, наприклад, розвиток американської економіки (приріст ВВП) в післявоєнні роки ХХ ст. згідно дослідження американських вчених пов'язаний в першу чергу саме з «фактором праці», потім з «фактором капіталу», тоді як «фактор землі» майже не приймав участь у цьому процесі [21]. Причинами такого впливу «фактора праці» стала як кількісна потреба в більшій чисельності робочої сили, так і якісна потреба в більш кваліфікованих працівниках, які б відповідали вимогам та темпу НТП.

Згідно з інформацією, наведеною у вільній енциклопедії Вікіпедія, одним з перших термін «людський ресурс» використав в своїй книзі 1893 року «Розподіл багатств» (англ. The Distribution of Wealth) економіст Джон Коммонс, але далі його не розвинув. У той же час свого сучасного трактування поняття «людського ресурсу» отримало в доповіді економіста Едварда Бакке у 1958 році [9, 23].

Однак, безпосереднє ставлення категорії «людські ресурси» (англ. «human resources») відбулося приблизно у 70 рр. ХХ століття, що супроводжувалося

переосмисленням місця і ролі людини в процесі виробництва, економічного розвитку держави, а відповідно й зламом чергової парадигми менеджменту («управління персоналом»). Причиною цього стала третя індустріальна революція («цифрова»), яка спрямувала розвиток суспільства у бік наукоємних виробництв, які у другій половині ХХ століття зробили наступний значний стрибок у науково-технічному прогресі, використанні інформаційно-комунікаційних технологій. А відповідно це стало можливим за рахунок акумулювання та ефективного використання накопичених знань, що в свою чергу зміцнило позиції людини як носія цих знань та того, хто їх може продукувати. Все це підтверджується значною популярністю з кінця 60-х рр. школи «людського капіталу» (Т. Шульц та Г. Беккера).

Не зважаючи на це, поява терміну «людські ресурси», який тим самим витіснив поняття «трудові ресурси» та «персонал» (які в свою чергу також характеризували участь людини у виробничій та соціальній активності, ставлення до неї та переважний набір інструментів управління нею), та його активна експлуатація не сформували єдиного погляду щодо його сутності. У зв'язку з чим навіть зараз аналіз наукових праць і досліджень доводить складність даної категорії з точки зору її різного сприйняття на макро- та мікрорівні (в широкому та вузькому сенсі) та свідчить про існування двох узагальнених точок зору.

Так, наприклад, вільна енциклопедія Вікіпедія наводить таке визначення людських ресурсів: «це люди, які складають робочу силу тієї чи іншої організації, бізнес-сектора або економіки» [9]. Аналогічного погляду на сутність «людських ресурсів» згідно дослідження С. Сардак [18] дотримуються М. Армстронг у своїй роботі «Практика управління людськими ресурсами» [1], Х. Грехем [5], К. Девіс [22], А. Пізам [24], П. Спероу [25], У. Трейсі [27], Т. Шульц [26], які визначають останніх як працівників організації та робочу силу у галузевому або територіальному вимірі разом з їхніми здібностями у контексті сфери діяльності [18]. Однак у даному випадку виникає питання у чому відмінність терміну «людські ресурси» від терміну «трудові ресурси», які представляють собою частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві [3, 4].

У свою чергу слід зазначити, що термін «трудові ресурси» отримав своє життя у 20 рр. ХХ століття від академіка С. Струмліна як планово-обліковий вимірювач робочої сили, однак популярності набрав лише в 50-ті роки того ж століття. Однак з часом він здобув достатньо багато негативної критики через відображення в собі комуністичної ідеології побудови економічних відносин, яка характеризувалась сприйняттям людини як певного інструменту, необхідного для реалізації виробничих завдань. Тобто даний термін став відображенням технократичного стилю управління, який орієнтувався на регламентацію діяльності працівників внутрішніми стандартами і нормативами, дроблення роботи на маленькі операції, що зменшувало відповідальність

окремої людини. А це в корені йде в супереч базовим принципам управління людськими ресурсами, пов'язаних з гуманізацією праці (розширення зон відповідальності, зменшення контролю, стимулювання ініціативності, ротація, гнучкий графік роботи), що в свою чергу спрямовано на зростання зацікавленості, залучення та лояльності працівника, а відповідно його задоволеності від праці.

Також доцільно відмітити, що головною ознакою трудових ресурсів є вік, який характеризує працездатність населення. У зв'язку з цим трудові ресурси в свою чергу ототожнюються з поняттям працездатне населення, яке згідно методології Міжнародної організації праці (МОП) поділяється на економічно активне та економічно неактивне. Де економічно-активне населення (яке також використовується як «робоча сила») це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. У свою чергу, економічно неактивне населення формують особи у віці 15 – 70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто не формують пропозицію на ринку праці.

Достатньо змістовним та обґрунтованим є визначення «людських ресурсів» з точки зору макrorівня (широкого трактування), наведене С. Сардаком, який формулює його як «сукупність людей, що здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процеси життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності» [18].

Е. Разнодьюжина у своїй публікації «Людські ресурси: їх роль та значення» робить акцент на необхідності розглядати останні як в широкому, так і вузькому сенсі. Так, з точки зору макrorівня, людські ресурси представляють «сукупність ресурсів, представлену на ринку праці, включаючи і людський потенціал» [16]. Також вона зазначає, що людські ресурси в широкому сенсі поєднують у собі «людський капітал, робочу силу, людський потенціал, підприємницькі здібності», а також «постають людським фактором виробництва поруч з речовинними факторами, до яких можна віднести ресурси землі, фінансового і виробничого капіталу» [16].

З точки зору ж мікрорівня Е. Разнодьюжина трактує «людські ресурси» як такі, що «характеризуються тими навичками і здібностями трудовими і не трудовими, які можуть бути корисні організації для реалізації її цілей» [16].

Аналогічний підхід щодо визначення терміну «людські ресурси» у вузькому сенсі наводиться у Бізнес словнику, згідно з яким «людські ресурси – це ресурси, які знаходяться в площині знань, навичок і мотивації людей. Вони є найменш мобільними з усіх чотирьох факторів виробництва, однак такими, що зростають з віком та досвідом, чого не може не один інший ресурс» [10].

У свою чергу такий підхід є тотожним до розуміння терміну «робоча сила», який в економічній теорії розглядається як «здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, що людина використовує у своїй діяльності» [12]. Однак з позиції К. Маркса та капіталістичного способу

виробництва робоча сила є товаром, тоді як з позиції концепції управління людськими ресурсами останні виступають активом або капіталом, який не просто має вартість, але й формує міцну довгострокову конкурентну перевагу для підприємства.

І у даному контексті термін «людські ресурси» асоціюють з терміном «людський капітал». Так, Т. Шульц, який вважається засновником школи «людського капіталу» зазначав наступне: «Усі людські ресурси та здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, які визначають його вроджений людський потенціал. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладками, ми називаємо людським капіталом» [26]. Подальше роз'яснення даного терміну надає Г. Беккер, який є послідовником Т. Шульца та також засновником школи «людського капіталу»: «людський капітал представляє собою сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)» [4]. Однак, слід погодитися з Г. Назаровою, що «здібності, знання та професійні навички, мотивація самі по собі не є капіталом, а стають таким у момент їх реалізації, тобто при здійсненні власної підприємницької діяльності або при найманні на роботу чи одержанні винагороди виконавцем роботи» [14, С. 8]. І це також визначає відмінність капіталу від ресурсів, яким ця дія не є обов'язковою умовою.

З позиції мікрорівня іншим схожим терміном є також «трудова потенціал», який трактується, як: «сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягати у визначених умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці [6, 7]. В рамках такого підходу наводять визначення «людських ресурсів Л. Балабанова та О. Сардак, згідно з якими це «сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівника [2].

Однак, саме слово «потенціал» приховує в собі таку ключову ознаку як можливість реалізації, розвитку, а не безпосередньо сам процес реалізації та розвитку. Аналогічна ситуація і з терміном «людський потенціал», який відповідно до думок ряду авторів, зазначених вище, вважають частиною людських ресурсів.

Враховуючи проведені вище дослідження, необхідно зауважити, що трактувати термін «людські ресурси» лише з позиції широкого або навпаки вузького розуміння, а також лише з позиції соціально-трудова сфери без врахування суспільних процесів життєдіяльності в цілому є невірним, адже це обмежує значимість цього поняття, не розкриває усі його грані. У зв'язку з цим доцільно є така дефініція, яка б всебічно враховувала особливі ознаки людських ресурсів як на макро-, так і на мікрорівні, як в трудовій, економічній, так і соціальній діяльності. Такої точки зору, наприклад, притримується О. Левицька, яка як і Е. Разнодзьжина розглядає людські ресурси як комплексний показник, який представляє собою «сукупність кількісних та

якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону або країни в цілому» [8].

Також науково обгрунтованою є думка С. Сардака, який зауважує, що термін «людські ресурси» повинен не тільки об'єднувати в собі макро та мікрорівень, враховувати характеристики «широкого або вузького змісту категорії», але й розглядатися як «сукупність людей у вигляді допоміжних засобів щодо здійснення процесів життєдіяльності» в цілому, а не лише «з позиції залучення у соціально-трудова відносини» [18]. Згідно його слів «не можна ігнорувати такі аспекти, як наявність людини, можливості та масштаб управлінського впливу, характер участі людини у суспільній діяльності, вік, корисність, статус, досягнення, залежність тощо» [18].

Таким чином, людські ресурси є складною категорією, яка і відображає саму людину (групу, колектив, націю) з певним набором особистісних та професійних, вроджених та набутих якостей, підприємницькою здібністю, які вона має, набуває та може розвивати як в рамках соціально-трудова відносин, так і процесів життєдіяльності суспільства в цілому.

Таким чином, у підсумку варто зазначити, що з одного боку, розглядаючи питання людських ресурсів важливим є визначення його сутності, адже «як корабель назвеш, так він і попливе», однак з іншого боку, актуальним є створення сприятливих умов для ефективного управління ними, що стимулюватиме розвиток кожного окремого підприємства, організації або установи, а відповідно і розвиток економіки країни в цілому.

У зв'язку з цим подальшого дослідження потребує аналіз існуючих підходів до управління людськими ресурсами та адаптація їх до українських реалій.

Література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. 8-е издание / Пер. с англ. под ред.. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2005. – 832 с.
2. Балабанова Л. В. Управление персоналом: Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова . – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
5. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 301 с.

7. Корнелиус Н. HR менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус / Пер. с англ. – Днепропетровк : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.

8. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // Україна: аспекти праці.– 2010.– №1. – С. 37 – 42.

9. Людські ресурси. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81

10. Людські ресурси. Матеріал з BusinessDictionary. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource.html>

11. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / Ред.: Е. М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні. – К., 2008. – 316 с.

12. Маркс К. Капитал. Т.1. Критика политической экономики / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1973. – 907 с.

13. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. Милль: Т.1 – М.: Прогресс, 1980. – 495 с.

14. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006, 240 с.

15. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти.– М. Социздат, 1940.

16. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение // Управление экономическими системами.– 2011.– №1. – С. 43–49.

17. Сайт BussinesDictionary. Режим доступу: <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource.html>

18. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - № 12. - С. 132-139.

19. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит, В. Петти, Д. Рикардо. Антология экономической классики. – М. Эконом-ключ, 1995. – 476 с.

20. Фактори виробництва. Матеріал з BusinessDictionary. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.businessdictionary.com/definition/factors-of-production.html>

21. Человеческие ресурсы в американском менеджменте. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.secreti.info/p58m.html>

22. Davis K. (1957). *Human Relations in Business* / K. Davis. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1957.

23. Kaufman Bruce E. *Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry* / B. Kaufman. – Ithaca, New York: Cornell University Press, 2008. – p. 312

24. Pizam A. *The International Encyclopedia of Hospitality Management* / A. – Pizam Oxford: Butterworth-Heinemann, 2005.

25. Sparrow P. *Globalizing human resource management* / P. Sparrow, Ch. Brewster, H. Harris. – London: Routledge, 2004.

26. Shultz T. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. – N.Y., 1968, vol. 6.

27. Tracey W.R. *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners*. 3rd ed. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr., 2004. – 840 p.

THE ESSENCE AND ROLE OF HUMAN RESOURCES IN ECONOMIC DEVELOPMENT

Laptiev Viacheslav

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

This article investigates the nature and role of human resources in the development of the economy. The analysis of the essence of the concept of "human resources" is done. Interconnection between human resources with such concepts as human resources, human capital, labor potential, labor is proven. Human resource management issues are discovered.

Key words: human resources, labor resources, human capital, labor potential, personnel