

УДК658.3.07

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ– ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА АБО ІНВЕСТИЦІЇ У МАЙБУТНЄ

Лаптев В'ячеслав Ігорович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Іванова Ольга Юріївна, к.е.н., доцент, НДЦПР НАН України, м. Харків, Україна

Анотація. Проаналізовано сутність категорії «людські ресурси», а також надано порівняльну характеристику зі схожими поняттями.

Ключові слова –людські ресурси, трудові ресурси, персонал, трудовий потенціал.

Розвиток суспільства в цілому та економіки, зокрема, 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 макро та мікрорівні, 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, Д. Рікардо, В. Петті, Дж. Мілль та К. Маркса, які в цілому аналізували роль людини в суспільному прогресі, а також М. Армстронга, Д. Богині, О. Грішнєвої, Х. Грехема, К. Девіса, Н. Корнеліуса, О. Левицької, Е. Лібанової, Г. Назарової, А. Пізам, С. Сардак, У. Трейсі, Т. Шульц, 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», а також його зв'язку з іншими схожими категоріями менеджменту для підвищення ефективності даного процесу.

В першу чергу, для розуміння сутності «людських ресурсів» 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, вартість (цінність). 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 ст., 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» і «персонал», а також 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», Х. Грехем, К. Девіс, А. Пізам, П. Спероу, У. Трейсі, Т. Шульц [26], які визначають останні 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].

Достатньо змістовним та обґрунтованим є визначення «людських ресурсів» з точки зору макрорівня (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 макрорівня, людські ресурси представляють «сукупність ресурсів, представлену на ринку праці, включаючи і людський потенціал». 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 цей вчений 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, Г. Беккер, зазначав, що «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].

Враховуючи зазначене вище, можна зробити висновок, що 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.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є аналіз підходів до управління людськими ресурсами.

Список використаної літератури

1. Людські ресурси. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Людські ресурси. Матеріал з Business Dictionary. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource.html>
3. Маркс К. Капітал. Т.1. Критика политической экономики / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1973. – 907 с.
4. 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.
5. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение // Управление экономическими системами. – 2011. – №1. – С. 43–49.
6. 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.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит, В. Петти, Д. Рикардо. Антологія экономической классики. – М. Экономкюч, 1995. – 476 с.
8. Kaufman Bruce E. Managing the Human Factor: The Early Yearsof Human Resource Management in American Industry / В. Kaufman. – Ithaca,

New York: Cornell University Press, 2008. –
р. 312.

Автори

Лаптев В'ячеслав Ігорович, доцент
кафедри управління персоналом та
економіки праці, Харківський національний
економічний університет імені Семена
Кузнеця (vlaptev777@gmail.com).

Іванова Ольга Юрїївна, зав. сектору №2
Дерегулювання підприємницької діяльності
відділу промислової політики та енергетичної
безпеки Науково-дослідного центру
індустріальних проблем розвитку НАН
України (laptevaou@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 28 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.