

С.Е. Сардак (Дніпропетровський національний університет
імені Олеса Гончара, Україна)

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ЗМІСТ І РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СУСПІЛЬНОМУ ПОСТУПІ

У статті розглянуто еволюцію поглядів на зміст і роль людських ресурсів. Уточнено зміст терміна «людські ресурси». Запропоновано структуру людських ресурсів у суспільстві.

Ключові слова: людські ресурси, структура людських ресурсів, трудові ресурси, робоча сила, персонал, кадри, працівники.

Рис. 1. Літ. 20.

С.Э. Сардак (Днепропетровский национальный университет
имени Олеса Гончара, Украина)

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА СОДЕРЖАНИЕ И РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОБЩЕСТВЕННОМ РАЗВИТИИ

В статье рассмотрена эволюция взглядов на содержание и роль человеческих ресурсов. Уточнено содержание термина «человеческие ресурсы». Предложена структура человеческих ресурсов в обществе.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, структура человеческих ресурсов, трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, работники.

S.E. Sardak (Dnipropetrovsk National University of Oles Honchar, Ukraine)

EVOLUTION OF VIEWS ON THE CONTENT AND THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN SOCIETY DEVELOPMENT

The article considers the evolution of the views on the contents and the role of human resources. The contents of the notion "human resources" have been defined. The structure of human resources within society has been offered.

Keywords: human resources; structure of human resources; labour resources; labour force; personnel; staff; workers.

Постановка проблеми. Погляди на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі зазнавали й продовжують зазнавати еволюційної трансформації у рабовласницьких, феодально-кріпосницьких, капіталістичних і соціалістичних формаціях й навіть зараз є недостатньо концептуально визначеними, що обумовлює численні проблеми у сфері визначення вартості людського ресурсу, мотивування праці, інвестування у людський розвиток, забезпечення гідних умов життя, захисту прав та інтересів людини тощо.

І якщо до середини ХХ ст. роль людських ресурсів у глобально-цивілізаційному розвитку світу була невизначеною, то масштаби науково-технічних досягнень у сфері опанування енергії атому, застосування ядерної та хімічної зброї масового ураження, освоєння космічного простору, будівництва та комунікацій дозволяють констатувати визначальний вплив людських ресурсів на суспільний розвиток і необхідність концептуального визначення цивілізованих і гуманних підходів до управління людиною як ресурсом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поява терміна «людські ресурси» (англ. – "human resources"), з одного боку, пов'язується із заміною категорій

«трудові ресурси» (ввів у науковий обіг у 20-х роках ХХ ст. С.Г. Струмлі́н (Струмилло-Петрашкевич)), «кадри» (від фр. – *cadres* – особовий склад), «персонал» (від лат. – *persona* – особа, особистість; *personalis* – особовий, особистий) у розвинутих капіталістичних країнах [6], а з іншого – витоками теорії людського капіталу у 60-х рр. ХХ ст., у якій почав відбуватися ціннісний підхід до людини-працівника [8]. Історія походження даного терміна є суперечливою й трактується по-різному у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі [15]. Але відомо, що термін «людські ресурси» почали активно використовувати у 70–80-х рр. ХХ ст. в системі американського менеджменту щодо персоналу підприємств унаслідок переосмислення ролі людини на виробництві й збагачення підходу термінами «управління персоналом» до «управління людськими ресурсами» [9; 14].

Незважаючи на активне використання, термін «людські ресурси» у категорійному плані є недостатньо визначеним і в доступних енциклопедичних виданнях не надається його універсальна тлумачна формула. Зарубіжні науковці М. Армстронг [1], Х. Грехем [4], К. Девіс [13], Ю. Пенц [17], А. Пізам [16], П. Спероу [19], У. Трейсі [20], Т. Шульц [18] під терміном «людські ресурси» розглядають насамперед працівників організації та робочу силу у галузевому або територіальному вимірі разом з їхніми здібностями у контексті сфери діяльності. Д.П. Богиня та О.А. Грішнова наголошують, що «людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі» [2, 44]. Г.В. Щьокін визначає, що «людські ресурси є сукупністю різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних і духовних благ, і є узагальнюючим показником людського чинника розвитку суспільного виробництва» [12, 444]. Е.М. Разнодзьожина відзначає, що у вузькому розумінні «Категорія людські ресурси характеризується тими навичками і здібностями трудовими і не трудовими, які можуть бути корисні організації для реалізації її цілей. ... У широкому сенсі слова під людськими ресурсами доцільно розуміти всю сукупність ресурсів, представлену на ринку праці, включаючи і людський потенціал. ... Таким чином, людські ресурси як сукупність людського капіталу, робочої сили, людського потенціалу, підприємницьких здібностей, постають людським фактором виробництва, поруч з речовинними факторами, до яких можна віднести ресурси землі, фінансового і виробничого капіталу» [9]. Н. Починок зауважує, що на мікрорівні «людські ресурси підприємства як економічна категорія є складовою частиною виробничих ресурсів підприємства, у формування і розвиток яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод; людські ресурси є особливим активом підприємства» [8]. О.О. Левицька уточнює, що в останні два десятиріччя термін «людські ресурси» почали використовувати на всіх рівнях управління, відзначаючи таким чином роль людини у господарських процесах. Дослідниця наводить власне визначення людських ресурсів «як сукупності 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 чи країни в цілому» [6].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Вищевикладене дає змогу стверджувати, що питання визначення терміну «людські ресурси» залишається дискусійним. Кого ж відносити до людських ресурсів у глобальному вимірі: усіх людей як суспільних істот, які є найвищим ступенем розвитку живих організмів, мають свідомість, володіють членороздільною мовою, виробляють і використовують знаряддя праці у глобальному світі; осіб, що мають високі інтелектуальні й моральні властивості й проживають у цивілізованій частині світу; частину людства, що задіяна у суспільних відносинах і трудовому процесі; працюючих осіб охоплених статистичним або управлінським обліком; різноманітні людські здібності представлені на ринку праці й виробництві у вигляді сукупності людей і їх людського потенціалу та людського капіталу? Єдності у поглядах немає. Але й необґрунтовано ототожнювати людські ресурси лише з наявними людьми, робочою силою, трудовими ресурсами, персоналом, кадрами, без урахування статусу, результатів життєдіяльності, віку, здібностей та інших відмінностей, що характерно для опрацьованих у даному дослідженні наукових публікацій.

Метою дослідження є визначення категорії «людські ресурси» у глобальному середовищі життєдіяльності людства та розробка структури людських ресурсів для формування науково-методичних основ управління людськими ресурсами та їх розвитком. У дослідженні застосовано методи: наукової абстракції, системного аналізу, синтезу, логічної дедукції, теоретичного узагальнення, порівняння, уявного експерименту та моделювання.

Основні результати дослідження. Розвиток суспільства відбувається внаслідок взаємодії різних ресурсів, серед яких найбільшої уваги потребують людські ресурси. Відповідно, знаходження форм управлінсько-регуляторного впливу на людський розвиток передбачає формалізацію людських ресурсів. Але цьому заважає неоднорідність людських ресурсів. Критеріїв відмінностей між людьми велика кількість. Насамперед розрізняються: статева належність, фізичні властивості (ріст, вага, зовнішність, відбитки пальців, тип нервової системи, характер, група крові, ДНК, сила волі, стан здоров'я, захворювання тощо), расова та національна ознаки, дата народження, прізвище та ім'я, присвоєні ідентифікаційні номери у соціально-економічних системах, місце проживання та реєстрації, громадянство, набута власність, статус, сімейний стан, кваліфікація, досвід, світогляд тощо. За цими характеристиками відбувається ідентифікація людини як особистості, але з позиції набуття та реалізації людського потенціалу й визначення форм управлінського впливу дані відмінності між людськими ресурсами мають значення лише в окремих регіонах і сферах соціально-економічної діяльності й, відповідно, не можуть слугувати основою для загального поділу людства у глобальному вимірі.

Якщо брати за основу людських ресурсів населення у вигляді сукупності людей, що природно-історично склалася, проживає й відновлюється у процесі зміни поколінь внаслідок народжень і смертей, то його структура, згідно з державним регулюванням, зайнятості може розглядатися як «допрацездатне» (діти, неспроможні до праці), «працездатне» (населення, спроможне до праці) та «непрацездатне населення» (непрацюючі пенсіонери, недієздатні та неспроможні до праці – хворі люди працездатного й непрацездатного віку) [3; 7].

При цьому треба враховувати, що працездатний вік – поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається у нормативно-правовому полі країн по-різному.

З точки зору організації праці на макрорівні виокремлюють робочу силу, трудові ресурси та кадри [2; 12]. Робоча сила – це загальна сукупність населення, яке може здійснювати певну роботу; це спроможність людей до продуктивної праці, пов'язаної з виробництвом матеріальних або духовних благ; сукупність фізичних та інтелектуальних спроможностей людини, необхідних їй для виробництва життєвих благ. Трудові ресурси – це частина населення, що має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, спроможності, кваліфікацію й фахові знання для роботи у сфері суспільно корисної діяльності; це сукупність носіїв функціонуючої і потенційної суспільної та індивідуальної робочої сили й відношень, що виникають у процесі її відтворення (формування, розподіли і використання). Розходження понять «робоча сила» і «трудові ресурси» виявляється в тому, що трудові ресурси мають кількісні і соціально-демографічні рамки, а робоча сила їх не має, тобто термін «трудові ресурси» використовують переважно як планово-обліковий вимірювач робочої сили. Кадри (в широкому розумінні) – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси організації, регіону, країни. На відміну від «трудо-вих ресурсів», що об'єднують працездатне населення (як зайнятих, так і потенційних робітників), кадри – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві або в регіоні відомий.

З позиції поділу населення за методологією Міжнародної організації праці (МОП), усе населення поділяється на «економічно активне населення» (зайняті та безробітні), «економічно неактивне населення» та «населення молодше 15 і старше 70 років».

Окрім того, при розгляді структури зайнятого населення необхідно враховувати самозайнятих і примусово працюючих. Самозайнятість – це самостійна трудова діяльність носіїв робочої сили, яку вони здійснюють на власний розсуд, власними засобами праці. Відповідно, самозайнятими є власники бізнесу, підприємці, фермери, гравці, митці, ратне, домогосподарки, особи, що ведуть натуральне господарство та інші верстви населення. Примусово працюючі особи – це частина населення, яка внаслідок законного примусу (владний примус держави на основі формалізованих рішень органів державної влади або місцевого самоврядування: військові строкової служби, військовополонені, засуджені, тимчасово мобілізовані особи) або незаконного примусу (насилницька експлуатація, рабство, нелегальна трудова діяльність) беруть участь у трудовому процесі.

З позиції організації праці в організаціях виокремлюють такі терміни, як працівники, кадри, персонал [10]. Так, працівник – це особа, яка виконує роботу, працюючи на підприємстві, в організації, установі. Кадри – це штатні кваліфіковані працівники, які мають попередню фахову підготовку й спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності. Як правило, під кадрами розуміють постійних працівників високої кваліфікації, які вже достатньо довго працюють у певній організації. Термін «персонал» у науковій літературі також трактується дещо неоднозначно. Так, М.Д. Вино-

градський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова визначають персонал як «сукупність людських ресурсів, які має організація» [11, 463]. У той час Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, О.Б. Стародубцева вважають, що персонал – це особистий склад підприємства, виокремлений за ознакою виконуваної роботи [10]. О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук зазначають, що персонал – це «особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками» [5, 11] (наявність трудового договору, володіння якісними характеристиками); «основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників ... це працівники, які увійшли у спискову чисельність (постійні, тимчасові та сезонні працівники)» [5, 11–12]. Ці ж автори відзначають, що «у спискову чисельність не включають осіб, які працюють за сумісництвом, запрошених до разових і спеціальних робіт, направлених на навчання з відривом від виробництва», не відносячи їх ні до кадрів, ні до персоналу і не називаючи їх окремим терміном [5, 12]. Також цих осіб можна назвати позаштатними працівниками – «особами, які виконують разову роботу для підприємства без зарахування їх у штатний постійний склад» [10, 327]. Таким чином, усіх працівників, що здійснюють роботу для певного підприємства, можна поділити на персонал, який складається з кадрів (штатні постійні кваліфіковані працівники) та працівників підприємства (штатні тимчасові кваліфіковані працівники, штатні постійні некваліфіковані працівники, штатні тимчасові некваліфіковані працівники) і позаштатних працівників.

Але для визначення «широкого» або «вузького» змісту категорії «людські ресурси» замало орієнтуватися на структуру населення з позиції залучення у соціально-трудові відносини. 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. Об'єднати вищенаведені підходи можна за допомогою розуміння під терміном «людські ресурси» сукупності людей у вигляді допоміжних засобів щодо здійснення процесів життєдіяльності. Тобто у категорійному плані людські ресурси є ототожненням усіх людей як носіїв здатності до існування й суспільної цінності. За цим підходом, структуру людських ресурсів на глобальному рівні життєдіяльності людства можна представити у такому вигляді, як на рис. 1.

Людські ресурси насамперед необхідно розглядати з позиції наявних і відсутніх людей. Наявні людські ресурси – це живі люди, а відсутні людські ресурси – це очікувані майбутні покоління людей та померлі люди.

Перший сегмент наявних людських ресурсів – це перспективні ресурси (вони опосередковано залучені у процес трудової життєдіяльності суспільства і з часом стануть реальними людськими ресурсами):

- проектні людські ресурси (ненароджені людські організми, які знаходяться на стадії формування у тілах вагітних жінок й потребують специфічного піклування);

- людські ресурси, які потребують догляду (діти, які за віком не є повноцінними сформованими особистостями, не можуть бути використані в активній суспільній життєдіяльності і потребують догляду);

- адаптаційні людські ресурси (діти, підлітки, повнолітні люди, які навчаються та здійснюють підготовку до участі у суспільній життєдіяльності без повноцінної трудової діяльності);
- потенційно корисні людські ресурси (люди, спроможні до праці, але тимчасово не зайняті (безробітні, хворі, вагітні жінки тощо) або зайняті частково (працюючі учні, працюючі студенти, студенти-стажисти) у процесах трудової діяльності).



Рис. 1. Структура людських ресурсів у суспільстві, авторська розробка

Другий сегмент наявних людських ресурсів – це реальні людські ресурси (усі зайняті у процесах трудової діяльності й охоплені повним управлінським впливом суспільних інститутів і організацій).

Третій сегмент наявних людських ресурсів – це неперспективні людські ресурси (люди, які не беруть і швидше за все не будуть брати активної участі у трудовій діяльності):

- відпрацьовані самодостатні людські ресурси (люди, які внаслідок віку й трудових досягнень вийшли з активного трудового процесу, але є дієвими членами соціуму: пенсіонери за віком);
- відпрацьовані залежні людські ресурси (люди, які внаслідок віку й трудових досягнень вийшли з активного трудового процесу, але за станом здоров'я потребують догляду: пенсіонери за віком, інваліди);
- непридатні людські ресурси (це люди будь-якого віку, непридатні до трудової діяльності, недієздатні, потребують догляду, антисоціальні особи, а також ті, що знаходяться в ізолюваному стані від суспільства або поза цивілізованим побутом).

Перший сегмент відсутніх людських ресурсів – це майбутні людські ресурси (ненароджені покоління людей, яких ще немає, але їх поява є передбаченою, очікуваною і може підпасти під управлінсько-регуляторний вплив). Кількість і якість відсутніх людських ресурсів формується за рахунок умов життєдіяльності наявних людських ресурсів, їхнього людського потенціалу,

поведінки, ціннісних установок. Виокремлення даного сегменту пояснюється необхідністю ліквідації вже наявних глобальних загроз розвитку людства (захворювання, мутація, виродження) і забезпечення можливості існування людської цивілізації у майбутньому. Протягом усієї історії людства дане питання розглядалося в управлінні, теології та медицині, а у ХХ ст. було порушене, але остаточно не визначене у нових напрямках досліджень (генетика, евгеніка, біометрія, валеологія, акмеологія, трансгуманізм, інвайронменталізм тощо). У прикладній площині у суспільстві вже виникли глобальні проблемні питання етичного, правового й економічного характеру щодо планування народжуваності і стосуються реальних ресурсів (планування та запобігання вагітності, рання діагностика, заборона вагітності, переривання вагітності, сурогатне материнство, «чіпізація» людини), які потребують суспільної уваги й подальших досліджень.

Другий сегмент відсутніх людських ресурсів – це колишні людські ресурси (непоховані небіжчики, останки померлих людей на кладовищах та територіях). Цей сегмент також необхідно розглядати, тому що сучасний соціально-економічний стан наявних людських ресурсів обумовлений насамперед результатами життєдіяльності минулих поколінь – їхньою творчою та руйнівною спрямованістю у завершених і незавершених справах. Відповідно, всі надбання людської цивілізації сформовані за рахунок пам'яті про попередні покоління, що виражено у спорудах, пам'ятниках, наукових і соціально-культурних творах тощо. Окрім того, у сфері правових, соціально-економічних, культурних і політичних відносин існує низка важливих аспектів, пов'язаних із минулими людськими ресурсами (розподіл спадщини та боргових зобов'язань; технічні, ритуальні та фінансові питання поховання або кремації небіжчиків, а також догляду за могилами, кладовищами, пам'ятниками, пам'ятними знаками; зберігання тіл померлих релігійними, медичними та музейними установами; кріоніка як нова практика кріоконсервації й тривалого зберігання тіл людей після їхньої смерті; господарська діяльність значної кількості обслуговуючих підприємств і установ; узгодження інтересів при здійсненні сільськогосподарських, будівельних, археологічних та історичних робіт; питання знезараження територій; утилізація тощо).

Висновки. Авторське дослідження розкриває еволюцію поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі та надає можливість концептуальної визначеності форм управлінського впливу на розвиток людських ресурсів з позиції досягнення суспільно-корисного ефекту. Науковою новизною статті є уточнення категорії «людські ресурси» як сукупності людей, що здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процеси життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності; розробка структури людських ресурсів у суспільстві, яка враховує наявність людини, можливість і масштаб управлінського впливу, характер участі людини у суспільній діяльності, вік, корисність, статус, досягнення та залежність.

Перспективним напрямом подальших досліджень є знаходження прикладних форм управління розвитком людських ресурсів для запобігання втрати позитивних спадкових економічних надбань та сформованих соціально-культурних цивілізаційних цінностей суспільства; покращення середовища

життєдіяльності людства; розкриття потенційних людських можливостей; захисту прав, інтересів і свобод людини.

1. *Армстронг М.* Практика управління человеческими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.
2. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
3. *Васильченко В.С.* Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.
4. *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.
5. *Круциельницька О.В., Мельничук Д.П.* Управління персоналом: Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. й перероб. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
6. *Левицька О.* Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід // Україна: аспекти праці.— 2010.— №1.— С. 37–42.
7. *Осипов Г.В., Кузык Б.Н., Яковец Ю.В.* Перспективы социокультурной динамики и партнерства цивилизаций. — М.: ИНЭС, 2007. — 283 с.
8. *Починок Н.* Людські ресурси в обліковій теорії та практиці // Економічний аналіз.— 2010.— №6.— С. 141–144.
9. *Разнодежина Э.Н.* Человеческие ресурсы: их роль и значение // Управление экономическими системами.— 2011.— №1.— С. 43–49.
10. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с.
11. Управління персоналом: Навч. посібник / М.Д. Виноградський, С.В. Беляева, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 504 с.
12. *Шёкин Г.В.* Социальная теория и кадровая политика: Монография. — К.: МАУП, 2000. — 576 с.
13. *Davis, K.* (1957). Human Relations in Business. N.Y.
14. *Eidems, J.* (2010). Globale Standardisierung und lokale Anpassung im internationalen Personal management. Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis der Dynamic Capabilities Perspektive. Hampp, Munchen u. Mering. 251 S.
15. *Haslinda, A.* (2009). Evolving terms of human resource management and development. The Journal of International Social Research, 2/9: 180–186.
16. *Pizam, A.* (2005). The International Encyclopedia of Hospitality Management. Oxford: Butterworth-Heinemann.
17. *Penc, J.* (2000). Kreatywne kierowanie. Warszawa: Agencja wydawnicza "Placet".
18. *Shultz, T.* (1968). Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y. Vol. 6.
19. *Sparrow, P., Brewster, Ch., Harris, H.* (2004). Globalizing human resource management. London: Routledge.
20. *Tracey, W.R.* (2004). The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners. 3rd ed. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr.

Стаття надійшла до редакції 10.07.2012.