

# Трансформація ролі управління людськими ресурсами підприємства в муніципальній економічній системі

*Досліджено основні поняття, що характеризують людину в процесі трудової діяльності. Виокремлено фактори, які впливають на зростання ролі управління людськими ресурсами підприємств у муніципальній економічній системі. Запропоновано трактування поняття «людські ресурси» та «управління людськими ресурсами». Детерміновані нові тенденції в управлінні людськими ресурсами підприємств у муніципальній економічній системі.*

**Ключові слова:** підприємство, людські ресурси, управління підприємством, муніципальна економічна система.

*Исследованы основные понятия, характеризующие человека в процессе трудовой деятельности. Выделены факторы, влияющие на рост роли управления человеческими ресурсами предприятия в муниципальной экономической системе. Предложена трактовка понятий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами». Детерминированы новые тенденции в управлении человеческими ресурсами предприятий в муниципальной экономической системе.*

**Ключевые слова:** предприятие, человеческие ресурсы, управление предприятием, муниципальная экономическая система.

*The basic concepts that characterize the person in the course of employment are researched. The author determined factors, which influence on increasing human resource management role of enterprises in municipal economic system. An interpretation of the term «human resources» and «human resource management» are proposed. The article determined new trends in human resource management of enterprises in municipal economic system.*

**Keywords:** enterprise, human resources, enterprise management, municipal economic system

**Постановка проблеми.** В епоху глобалізації, інтелектуалізації та швидкого поширення інноваційних виробничих технологій пріоритетним завданням підприємств є формування якісних людських ресурсів, що характеризуються високим рівнем освіти, її відповідністю потребам суб'єкта господарювання, високою культурою праці, схильністю до інновацій. У сфері людських відносин відбувається активний пошук нових соціально-економічних форм підготовки та формування людських ресурсів, їх ефективного використання, відтворення та розвитку. Але найважливішим перетворенням у менеджменті, що відображає зміну, переосмислення ролі і місця людини на виробництві, є формування та розвиток концепції людських ресурсів, теоретичною основою якої

є твердження про домінуючу роль людини у виробничій діяльності та забезпеченні стратегічних конкурентних переваг підприємства. У такому контексті виявляється актуальність дослідження зростання значення найціннішого нематеріального активу підприємства – людських ресурсів.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Різним аспектам досліджуваної проблематики присвячені праці зарубіжних і вітчизняних учених. Так, у працях М. Армстронга, Л. Балабанової, Л. Довгань, П. Друкера, О. Кузьміна, Н. Лук'яченко, Ю. Одегова, П. Сенге, В. Травіна, Д. Ульріха та інших висвітлено теоретико-практичні положення управління людськими ресурсами підприємств. Проте недостатньо розробленими у науковій літературі залишаються питання впливу еволюції управління на людські ресурси. Зазначений напрям досліджень вимагає поглибленого розуміння поняття людських ресурсів та визначення його особливостей як головного об'єкта та суб'єкта управління.

**Метою статті** з огляду на зазначене є теоретичний аналіз соціально-економічної категорії «людські ресурси», а також виокремлення факторів, які впливають на зростання ролі управління людськими ресурсами підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Людські ресурси є інтегральною характеристикою потенціалу працюючих, яка відображає сукупність їх інтелектуальних та фізичних здібностей, виробничу здатність людей до праці через призму особистісного чинника виробництва, активізація якого та створення оптимальних умов для його реалізації є передумовою забезпечення продуктивної зайнятості.

Дослідження людських ресурсів знайшло вираження в моделях економічного зростання, заснованих на виробничій функції Кобба – Дугласа, що пов'язує випуск (або інший кінцевий результат) із розміром виробничих факторів у вигляді добутку обсягів застосованих факторів із визначеними степеневими коефіцієнтами (коефіцієнтами продуктивності) [1, с. 33]. Виробнича функція Кобба – Дугласа відображає постійну віддачу від масштабу (пропорційне кількісне зростання факторів і продукту). Тобто виробнича функція свідчить про екстенсивне економічне зростання, не враховуючи при цьому дію інтенсивних чинників. Цей факт зумовив подальшу модифікацію функції Кобба – Дугласа, що здійснювалася у двох напрямках [1, с. 48]. Послідовники почали вводити у виробничу функцію екзогенний (зовнішній) або ендогенний (внутрішній) показник як один із факторів науково-технічного прогресу. Проте в будь-якій моделі економічного зростання одним із найважливіших факторів виробництва є

праця, яку уособлюють людські ресурси. Без людських ресурсів земля і капітал залишаються непридатними для задоволення потреб, перебуваючи в ролі необхідних, але не достатніх факторів виробництва.

Поняття «людські ресурси» тісно пов'язане з іншими економічними поняттями, що визначають роль людини в економіці, розкривають причини та умови, що забезпечують високу ефективність праці. Суміжними поняттями вважають: «робочу силу», «трудова потенціал», «трудова ресурси», «людський капітал», «кадри», «персонал». Таким чином, остаточне визначення людських ресурсів потребує дослідження сутності та змісту цих понять. Адже відсутність однозначної інтерпретації термінів ускладнює прийняття якісних управлінських рішень у процесі управління персоналом.

Основним поняттям, що характеризує людину в процесі трудової активності, є робоча сила – здатність до праці, яка використовується для виробництва матеріальних та духовних благ. Ця категорія була вперше застосована Д. Рікардо для означення існуючих здібностей у найманих працівників. У визначенні К. Маркса, що тривалий час було домінуючим у вітчизняній економічній думці, робоча сила є сукупністю фізичних і духовних здібностей, які має людина і які вона використовує під час виробництва споживчих вартостей [2, с. 178]. В умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки поняття «здатність до праці» варто вживати у більш широкому трактуванні, акцентуючи увагу на людині як особистості, яка є суб'єктом виробничих, правових, політичних, моральних відносин, а не лише носієм робочої сили. На наш погляд, такі відносини чітко відображає категорія «трудова потенціал», яка перебуває у генетичному взаємозв'язку з категорією «робоча сила» через індивіда як носія здатності до праці.

Використання в науковій думці поняття «трудова потенціал» з 70-х років ХХ ст. є яскравим доказом перегляду оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання цінності накопиченого в суспільстві освітнього та інтелектуального потенціалу. Аналіз публікацій [3–5], присвячених дослідженням трудової потенціалу, свідчить про наявність різноманітних поглядів та підходів до розкриття сутності цієї категорії. Найбільш раціональним, на наш погляд, є системний підхід, на основі якого трудова потенціал згідно з позицією М. Долішнього визначається як «...прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [3, с. 87].

У наукових працях низки дослідників [4, 5] спостерігається виокремлення спільних та відмінних рис між трудовим потенціалом і трудовими ресурсами. На наш погляд, головною відмінністю між даними категоріями є те, що трудова потенціал відображає персоніфіковані трудові ресурси, які мають резерв нереалізованих можливостей, що обумовлені розбіжністю потенційно сформованих якостей працівників з потребами виробництва в умовах їх практичного застосування.

Трансформація поглядів на роль людини в економічному зростанні зумовила використання поряд із терміном «трудова потенціал» поняття «людський капітал». Варто зауважити різницю між цими категоріями. Трудова потенціал відображає можливості особистості, а людський капітал визначає ступінь їх застосування у практичній діяльності та здатність приносити дохід їх власнику. Трудова потенціал є виробничою основою людського капіталу. Фундатор теорії людського капіталу Т. Шульц під людським капіталом розумів наявний у кожного запас придбаних знань, здоров'я, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій і енергії, що може використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [6, с. 34]. Водночас низка вчених, зокрема Г. Беккер, зазначають, що «Людський капітал – це здатність людини давати дохід у тій чи іншій формі» [7, с. 49]. Українська вчена О. Грішнова стверджує, що умовно людський капітал можна трактувати як трудова потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини [8, с. 14]. Підсумовуючи, можна сказати, що людський капітал – це накопичений, сформований завдяки інвестиціям запас персональних якостей, реалізація яких приводить до отримання як економічного, так і неекономічного ефекту у виробничій та невиробничій сферах життєдіяльності людини.

Найчастіше для характеристики всієї сукупності працівників підприємства використовують поняття «кадри», «персонал» «людські ресурси». Але в сучасних умовах виробництва посилюється роль людського фактору як джерела прогресивного економічного зростання і спостерігається теоретичне розмежування поглядів науковців на сутність і значення вищезазначених термінів.

Кадри (з фр. cadre – «рамка») є соціально-економічною категорією, яка характеризує не якість окремо взятого індивіда, а сукупність працівників, об'єднаних у трудовий колектив для спільного досягнення цілей діяльності підприємства. Ця категорія відображає основний (штатний) склад кваліфікованих працівників, які здобули спеціальну освіту, володіють необхідними навичками для виконання поставлених завдань, є спеціалістами у визначеній сфері діяльності і перебувають у постійних трудових відносинах з підприємством [9, с. 500]. У деяких країнах до кадрів зараховують лише інженерно-технічний склад підприємства: керівників вищої та середньої ланки, спеціалістів, які мають вищу професійну освіту.

Персонал (з лат. personalis – «особистий») найчастіше розглядають як особовий склад установи, організації, підприємства, всіх постійних і тимчасових працівників як кваліфікованої, так і некваліфікованої праці. Ця категорія відображає соціальну сукупність працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, володіють визначеними якісними характеристиками, що сприяють досягненню стратегічних цілей підприємства. При цьому, як вважає Е. Коротков, у понятті «персонал» прихований глибинний зміст, що виражається в акцентуванні уваги на ролі особистості у соціально-економіч-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ній системі [10, с. 203]. Тому до функцій управління персоналом належать як індивідуальна кадрова робота (управління індивідом), так і кадрова політика (управління колективом) організації. Крім того, головна відмінність від категорії «кадри» полягає у відсутності вимоги постійної зайнятості та наявності високої кваліфікації працівника підприємства. Тому можна стверджувати, що «персонал» є ширшим та більш універсальним терміном, ніж «кадри».

На наш погляд, найбільш доречним є визначення персоналу як сукупності працівників певного кількісного та якісного складу, об'єднаних у виробничому процесі кінцевою метою діяльності підприємства [11, с. 17]. Вважаємо, що персонал є складовим і важливим елементом ширшої категорії – «людські ресурси», які на рівні організації відображають її особовий склад, що володіє набором необхідних компетенцій, які синтезують знання, здібності і мотивацію кожного співробітника та визначають його поведінку в межах організації. Разом з традиційними ознаками, які властиві термінам «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудова ресурси», соціально-економічна категорія «людські ресурси», на думку Г. Щокіна, передбачає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, їх культуру, ефект кооперації та самоорганізації, удосконалення трудових взаємовідносин тощо [12, с. 273–274].

Тривалий час у науковій літературі поняття «людські ресурси» стосувалось переважно макро- та мезоекономічного рівнів управління. Проте популяризація концепції управління людськими ресурсами сприяла використанню вищезазначеного поняття й на мікроекономічному рівні.

Таким чином, аналіз суміжних категорій дає змогу стверджувати, що вони є взаємодоповнюючими поняттями, а їх виникнення та поширення зумовлене трансформацією значення людської компоненти в процесі еволюційного розвитку. Цим категоріям притаманний еволюційний характер, який корелює з динамікою переходу від технократичних до ціннісних позицій розгляду людини як основного джерела прогресивного економічного зростання.

Виходячи з аналізу обґрунтованих визначень людських ресурсів та суміжних з ним категорій, вважаємо, що під людськими ресурсами на мікроекономічному рівні слід розуміти соціально-економічне поняття, що відображає наявні та приховані можливості людей, а також діалектичну сукупність корпоративних, професійних та соціально-особистісних компетенцій працівників, виявлення та удосконалення яких є основою функціонування та розвитку підприємства.

У наш час спостерігається становлення концепції управління людиною, згідно з якою людина є головним суб'єктом підприємства та особливим об'єктом управління, а стратегія і структура підприємства формуються на основі оцінювання та розвитку компетенцій людини. На наш погляд, ця концепція є органічним доповненням концепції управління людськими ресурсами, яка є найбільш розповсюдженою на практиці, що зумовлює необхідність аналізу формування останньої.

На основі аналізу теоретичних джерел управління людськими ресурсами, вважаємо, що за напрямом дії фактори, які впливають на зростання ролі управління людськими ресурсами можна об'єднати у чотири групи: економічні, правові, соціальні та особистісні. За рівнем впливу можна



Фактори підвищення ролі управління людськими ресурсами

виділити фактори макроекономічного рівня (діють на рівні держави) та мікроекономічного рівня (діють на рівні підприємства) (див. рис.).

На сучасному етапі перехід від «людини економічної» до «людини соціальної» вимагає врахування особистісних факторів впливу на управління персоналом будь-якого суб'єкта господарювання. Особисті інноваційні мотиви і стимули до трудової діяльності, бажання самореалізації в процесі праці підвищують вимоги до підприємств у частині їх забезпечення, а зростання освітнього і культурного рівня працівників відображаються на ціні робочої сили, флексибілізації та дестандартизації зайнятості працівників.

Таким чином, врахування особистісних факторів при управлінні людськими ресурсами, активізація логічного та емоційного інтелекту працівника є передумовою розвитку підприємства, здобуття ним нових конкурентних переваг відповідно до вимог соціально-економічних зрушень.

Важливість значення людських ресурсів для підприємства підкреслює теорія інвестування в людський капітал (Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Л. Хансен, Т. Шульц), стрижнем якої є зв'язок між інвестиціями в людський капітал і економічним розвитком. За цією теорією, людина – не чинник виробництва, а специфічний елемент, який перебуває у постійному розвитку і має оцінюватись як найцінніший актив.

Загальновизнано, що інвестиції в навчання та розвиток працівників сприяють підвищенню їхньої кваліфікації та професіоналізму, перетворюючи їх у компонент виробничо-господарської системи: висококваліфікований персонал є генератором нових ідей, каталізатором впровадження інновацій у практичну діяльність, ініціатором розширення діапазону знань. Концепція управління людськими ресурсами ґрунтується на визначенні пріоритетності, економічної доцільності вкладень, що інвестуються у працівників, їхнє навчання та розвиток, створення умов для самореалізації та самоствердження.

### Висновки

Варто зауважити про нові тенденції в управлінні людськими ресурсами, найважливішими з яких є наступні: професіоналізація управління людськими ресурсами; перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації працівника до інтегративного цілісного розвитку особистості; зміщення акценту з тимчасового індивідуального навчання на формування організації, що навчається; використання гнучкої, адаптивної системи розвитку людських ресурсів та її орієнтація на кінцеві результати діяльності підприємства; поширення системи участі працівників у прибутках та різних систем колективного преміювання (Скенлона, Раккера, Імпрошвар) з метою збільшення ефективності стимулювання працівників; зміна функцій спеціаліста з управління персоналом: від звичайного кадровика до професіонала-коуча,

який володіє набором сучасних персонал-технологій та методиками людського розвитку.

Узагальнюючи генезис концепції управління людськими ресурсами, вважаємо за доцільне сформулювати власне розуміння суті цього поняття. На наш погляд, управління людськими ресурсами – це скоординована система взаємодоповнюючих заходів щодо формування, ефективного використання та якісного зростання можливостей і компетенцій працівників з метою оптимізації бізнес-процесів, створення та утримання стійких конкурентних переваг підприємства. Це спричиняє необхідність пошуку та імплементації модернізованих підходів до управління людськими ресурсами, які ґрунтуються на базових принципах менеджменту персоналу поряд з новими дієвими інструментами (технологіями, методиками, критеріями оцінки) управління з урахуванням конкурентного потенціалу людських ресурсів.

### Список використаних джерел

1. Грабовецький Б.Є. Виробничі функції: теорія, побудова, використання в управлінні виробництвом [монографія] / Б.Є. Грабовецький. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – 137 с.
2. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 23. – М.: Прогресс, 1975. – 907 с.
3. Долішній М.І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / М.І. Долішній // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К. – 1993. – Ч. 3. – С. 87–91.
4. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пітюлич, М.І. Бібен, В.В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 2006. – 138 с.
5. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 217 с.
6. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N. Y., L., 1971. – 405 p.
7. Becker G.S. Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker – N. Y., 1994. – 437 p.
8. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
9. Одегов Ю.Г. Экономика персонала [учебник] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Ч. I. Теория. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 1062 с.
10. Коротков Э.М. Концепция менеджмента [учеб. пособие] / Э.М. Коротков. – М.: ИКК «ДеКА», 2010. – 301 с.
11. Крижко І.Д. Формування професійно-посадової структури трудових ресурсів [монографія] / І.Д. Крижко, Т.І. Богданова, М.Д. Ведерников. – Хмельницький: НВП «Евріка» ТОВ, 1999. – 136 с.
12. Щекин Г. Теория и практика управления персоналом [учеб.-метод. пособие] / авт.-сост. Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2009. – 290 с.