

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглядаються концептуальні підходи до визначення сутності людини у виробництві та її потенційних можливостей, еволюція виникнення поняття «людський потенціал» та здійснюється його порівняльний аналіз з поняттями «людські ресурси» та «людський капітал». Досліджено погляди на працю персоналу та шляхи її удосконалення різними вченими, які визначили сучасний рівень розвитку економічної думки.

***Ключові слова:** праця, людський потенціал, людський капітал, людські ресурси, кадри.*

Постановка проблеми та її зв'язок із найважливішими науковими та практичними завданнями. Людський потенціал можна вважати джерелом та передумовою формування робочої сили, трудових ресурсів, людського фактору та чинником людського розвитку як економічних категорій, що еволюційно відбивають зміну місця і ролі людини в економічних процесах. Тому доцільним є дослідження еволюції формування поняття «людський потенціал» та його концептуальне трактування різними вченими-теоретиками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. Аналіз сучасних наукових досліджень та публікацій свідчить про те, що в цілому, питання щодо розвитку людського потенціалу не знайшли свого повного відображення. Окремі аспекти дослідження людського потенціалу були проаналізовані в працях Амоша О.І., Безтелесної Л.І., Грішнова О., Добринін О.І., Злупко С.М., Новикової О.Ф., Порохня В.М., Стефанидин О.В. та інші. Проте комплексного дослідження людського потенціалу не було проведено.

Формування цілей статті (постановка завдання). В роботі досліджується еволюція виникнення поняття людського потенціалу та його сутності, здійснюється порівняльний аналіз понять «людський потенціал», «людський капітал», «людські ре-

сурси». Розглядаються концепції відомих теоретиків щодо людської праці та її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Людський потенціал - це загальні здібності людини, які не залежать від їх матеріального чи нематеріального використання у виробництві. Його варто розглядати як передумову формування робочої сили та трудових ресурсів, можливості надані людськими ресурсами у певний час і в майбутньому, які можуть бути використані для досягнення певної мети. Адже він лише частково відображає те, що дано людям від народження, формується та розвивається під час соціалізації особистості. Велика кількість науковців розглядає його як набуті знання, здібності, здатність до саморозвитку та самоосвіти людини, бажання до удосконалення власного «Я». Тому, доцільним є розгляд поглядів теоретиків-науковців на поняття «людський потенціал» в різних аспектах дослідження:

Таблиця 1

Поняття «людський потенціал» з погляду різних теоретиків-науковців:

№ п/п	Автор	Визначення:
1.	Дж. Беккер	Поняття людський потенціал використовував для оцінки інтелектуальних здібностей людини, які вона набуває в процесі стандартного навчання, професійної освіти, або на основі практичного досвіду.
2.	З.С. Варналій	Людський потенціал – це інтегральна сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик працездатного населення, які реалізуються в умовах досягнутого в регіоні рівня розвитку продуктивних сил та виробничих відносин. [7]
3.	О.В. Стефанишин	Людський потенціал – це сукупність властивостей, нагромаджених людською економічною системою в процесі її становлення та зумовлює її можливості щодо функціонування та розвитку. [9, с.35]
4.	В.М. Порохня	Людський потенціал – співвідношення потенційного капіталу технологічних перетворень до інтелектуального капіталу. [6, с. 105]
5.	В. Пиц	Людський потенціал – це сукупність якісних ознак, нагромаджених людською економічною системою в процесі її становлення та розвитку, що здійснює вплив на можливості останньої забезпечити стійке економічне зростання і підвищити добробут населення. [5, с. 372]
6.	Л.І. Безтелесна	Людський потенціал – це здібності, можливості й потреби людей працювати, сукупність різних їх духовних та фізичних якостей, що визначають особистість. [1, с. 39]

Аналізуючи дані таблиці №1, можна зробити висновок, що практично усі науковці акцентували свою увагу на тому, що кожна одиниця трудового ресурсу має потенційні здібності до праці, нагромаджених в процесі навчання та закріплених під час трудового процесу. А задоволення потреб працівника сприяє розвитку його людського

потенціалу, що є головною метою суспільної діяльності та елементом багатства будь-якої країни.

Людський потенціал невід'ємно пов'язаний з поняттями людські ресурси та людський капітал. Адже людські ресурси вважаються найважливішими з усіх видів економічних ресурсів, характеризують кадровий склад підприємства з якісної сторони та відображають ціннісний підхід до людини як до працівника. Людський капітал - це не просто сукупність певних характеристик працівника, а сформований у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та мотивацій, який доцільно використовується для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці. Тобто це реалізована, активна частина людського потенціалу.

Поняття «людський потенціал» є досить новим і малодослідженим явищем в науці управління персоналом. Його загальною характеристикою є сукупність здібностей, вмінь, навичок та можливостей людини, які вона використовує в процесі праці. Науковим підґрунтям виникнення поняття «людський потенціал» потрібно вважати концепції застосування людського чинника у виробництві, теорії людських ресурсів та теорії людського капіталу.

Основоположниками концепції застосування людського чинника у виробництві є теоретики школи наукового управління - Фредерік Вінслоу Тейлор, Френк Гілберт, Ліліан Гілберт та Генрі Грант. Основою їхніх досліджень було визначення змісту праці та її компонентів, а результатом - розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності працівників і трудового колективу загалом.

Ідеї Фредеріка Тейлора побудовані на дослідженні суті й особливостей людини, визначення її значення у виробництві. Він стверджував, що робота складається з низки простих операцій, якими легко оволодіти, так як вони часто повторюються. А продуктивне виконання роботи можливе лише тоді, коли людина одного типу складає план роботи, а людина зовсім іншого типу його виконує [10, с.16]. У своїй праці «Принципи наукового управління» Ф.-В. Тейлор пропонує для підвищення продуктивності праці на підприємстві її нормувати. При чому ці норми повинні бути настільки жорсткі, щоб не кожен працівник міг з ними справитись. А суть даних норм полягала в тому, щоб відібрати низькопродуктивних працівників та забезпечити високі заробітки тим працівникам, які справлялися б з цими нормами [2, с.14-15].

Згодом, Анрі Файоль, Ліндалл Урвік, Гаррінгтон Емерсон, Лютер Г'юлік та Макс Вебер запропонували концепцію управління персоналом. їхні погляди ґрунтувались на

дослідженні людини через призму посади, а основою управління був адміністративний механізм. Тобто, основною функцією керівника вони вважали адміністративну - вміння керувати, здібності до прогнозування, вміння організовувати, координувати та розпоряджатися. Прихильники цієї школи були переконані, що підприємство лише тоді буде прибутковим, коли кожен його відділ буде забезпечувати виконання певних завдань.

У 30-50-ті роки ХХ століття набула розвитку концепція людських відносин, представниками якої були Мері-Паркер Фолетт, Елтон Мейо та Туго Мюнстерберг. Їхні ідеї ґрунтувалися на прийомах управління людськими відносинами шляхом втручання керівників, консультацій із працівниками та надання їм можливостей спілкування під час процесу праці. Вони вважали, що якщо керівництво піклується про своїх підлеглих, створює соціально-психологічні умови в колективі підприємства, забезпечує партнерство та співробітництво, то продуктивність праці зростатиме більш високими темпами. При чому працівник повинен розглядатись із позиції цінного ресурсу, знання, вміння і навички якого потрібно розвивати та накопичувати з ціллю подальшого створення прибутку [2, с.16-17]. Розвиток концепції трудових відносин породив зацікавленість в таких нових аспектах як лідерство, мотивація та комунікація. І саме дана концепція передувала виникненню думки, що людина з її можливостями є центральним елементом успіху будь-якого підприємства.

У 30-ті роки ХХ століття представники «школи поведінкових наук» зосереджували свою увагу на тому, що поряд із фізіологічними потребами людини, важливе місце займають вторинні потреби та потреби в самореалізації. Так, обґрунтувавши свою психологічну теорію мотивування на основі класифікації людських потреб, А. Маслоу довів, що мотив до підвищення продуктивності праці виникає в людини в момент переходу від потреб нижчого рівня до потреб вищого рівня [10, с.212]. А. Маслоу доводить, що в кожній особистості закладені здібності до творчості, турботі за інших, постійному психологічному рості та досягненнях успіху, тобто характеристики самоактулізації людини. Покращивши її умови життя та праці, відбувається розвиток людського потенціалу та його реалізація в професійній діяльності.

Наприкінці 50-х років ХХ століття Д. Мак-Грегор сформулював на основі теорії мотивації А. Маслоу комплекс припущень щодо людської поведінки, які вилились в теорію Х та У, відповідно якої існують два типи людей і два ставлення до праці. Відповідно теорії Х у людини спостерігається вроджена огида до праці і вона будь-що намагається її уникнути. А за теорією У - людина під час праці перебуває у стані за-

доволення, в неї розвинуті самоконтроль, власна ініціатива, здатність до саморозвитку та самореалізації. Людей «теорії Х» потрібно постійно контролювати, скеровувати та примушувати до праці. Тому, вирішальний вплив на поведінку менеджера у виборі кандидата на посаду має саме психологічний та професійний портрет працівника, визначення його потреб, ставлення та бажання до праці [10, с.219].

У 60-ті роки ХХ століття свого поширення набула концепція управління трудовими ресурсами, основним вченням якої було визначення людини як основного ресурсу виробництва. Теоретики даної концепції стверджували, що вартість людини як ресурсу перебуває у постійному зростанні, внаслідок підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня та набуття практичного досвіду. Суть даної концепції полягала в забезпеченні усвідомлення працівників власних можливостей та налагодження міжособистісних відносин у колективі.

На противагу концепції управління трудовими ресурсами, наприкінці ХХ століття значного поширення здобула теорія управління людьми. Прихильники її вважали, що саме професійні знання, вміння, навички, виховання та освіта є цінним капіталом, з яким людина вступає у процес виробництва. А головним чинником розвитку людського капіталу є інвестування, тобто витрати на розвиток працівників, які повинні приносити очікувані прибутки.

На основі вищезгаданих концепцій в 1960 році ХХ століття виникла нова течія досліджень, яка орієнтувалась на визначення суті людського потенціалу. Ця течія мала назву Рух за людський потенціал. Її основоположниками були Вільгельм Райх, Фріц та Лаура Перле. Основна ідея Руху полягала в розкритті потенційних та екстраординарних можливостей людей. Тобто, створювались центри росту (основний був в інституті Есален), де проводились практичні семінари по темі людського потенціалу, практикувались різні методи та види групової психології, фізичних вправ, медитацій, навчали навикам комунікацій, планування власного часу, позбавлення від стресу та контролю якісних показників, а головне - досліджувалось особисте залучення людини в яку-небудь її діяльність [4].

Концептуальний підхід до вивчення та розвитку людського потенціалу був розроблений на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку ООН. Він вперше був висвітлений на всесвітній «Доповіді про людський розвиток за 1990 рік», в якій розглядав людський потенціал як сукупність цілей та критеріїв суспільного прогресу. При цьому людський розвиток може розглядатися і як фактор росту продуктивності праці і як фактор росту національного доходу, але якщо він дійсно впливає

на розвиток можливостей людей. Ще А.Сміт у своїх працях підкреслював визначення людського розвитку як поділ праці, вміння, навички та здібності працівника [8, с. 208].

Хоча в основі концепції людського розвитку закладена теорія людського капіталу, яка показує економічну доцільність людини як чинника виробництва, вона все ж таки доводить, що саме людина існує для розвитку економіки, а не економіка для розвитку людини [3, с. 90-93].

Головна ідея концепції полягає в тому, що акцент розвитку в країні переноситься зі збільшення виробництва ВВП на людський капітал, що забезпечує розширення можливостей вільного вибору людиною реалізації свого потенціалу. У концепції людського розвитку інвестиції в людину розглядаються як засіб зростання продуктивності праці та доходу/і саме цим визначається їх економічна активність. Високо розвинута благополучна людина - це мета, а забезпечення її добробуту є єдиним і кінцевим завданням розвитку. Тобто людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як їх обов'язковий компонент. Тож за логікою концепції людського розвитку саме люди є центром та фокусом теорії розвитку, найважливішим його чинником та інструментом свого власного розвитку.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Отже, визначення сутності людини у виробництві та її потенційних можливостей почалось в кінці XIX століття і відбивалися у концепціях застосування людського чинника у виробництві, концепції управління персоналом, концепції людських відносин, концепція управління трудовими ресурсами, у течії Рух за людський потенціал та на «Доповіді про людський розвиток за 1990 рік» групою експертів ПРООН. Але спочатку дослідження ґрунтувались на зростанні ефективності ручної праці робітників. Згодом теоретики дійшли висновку, що запорукою зростання продуктивності праці та прибутковості підприємств є створення умов для людського розвитку та розвитку людського потенціалу. Адже за сучасних умов розвиток та використання людського потенціалу повинен розглядатися як пріоритетний напрямок не тільки підприємництва, а й всієї економіки загалом. Так, як людський потенціал охоплює формування, раціональне використання трудових ресурсів, регулювання та контроль трудового потенціалу, розробку новітніх методів щодо покращення показників продуктивності праці, мотивує персонал, а отже, має і важливе значення для економіки країни.

Список використаних джерел

1. Безтелесна Л.І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи: Монографія. - Рівне: НУВГП, 2010. - 361 с.
2. Гавкалова Н.М., Маркова Н.С. Менеджмент персонале: Учебное пособие - 3-є изд., пере- раб. и доп. - Х.:ИД «ИНЖЕК», 2009. - 296 с.
3. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2006. - 308 с.
4. Електронний ресурс - <http://vocabulary.rU/dictionary/3/word/>.
5. Пиц В. Проблеми формування та відтворення людського потенціалу економічного розвитку України в умовах системної кризи // Вісник тернопільського економічного університету / №5, 2007. - с. 371-374.
6. Порохня В.М. моделювання людського потенціалу держави: Монографія / В.М. Порохня, В.В. Бирський - Запоріжжя: КПУ, 2008. - 192 с.
7. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку [Монографія]/ За ред. д.е.н., проф. З.С. Варналій. - К.: Знання України, 2005. - 498 с.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М. Соцгиздат, 1940 - 324 с.
9. Стефанидин О. Теорія розвитку людського потенціалу національної економіки: навч.посіб.: [для вищ. навч. закл.] / Ольга Стефанидин. - Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2009. - 306 с.
10. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: Навч. посіб. - К.: Каравела, 2007. - 304 с.

***Annotation.** The article reviews the conceptual approaches to defining the essence of man in production and its potential, the evolution of the concept of «human potential» and is compared with the concepts of «human resources» and «human capital». The views on the work of staff and ways to improve various scientists who identified the current level of development of economic thought.*

***Key words:** labour, human potential, human capital, human capitals, shots.*