

Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід

О. ЛЕВИЦЬКА,
Інститут регіональних досліджень НАН України,
Львівський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

У статті розглядаються теоретичні питання управління людськими ресурсами на різних організаційних рівнях. Досліджується зміст, структура та розвиток поняття «людські ресурси» в контексті управлінських концепцій, генерованих вітчизняною і зарубіжною економічною наукою, та з позиції системного підходу, котрий, у свою чергу, є важливою методологічною основою управління людськими ресурсами.

В статье рассматриваются теоретические вопросы управления человеческими ресурсами на разных организационных уровнях. Исследуется содержание, структура и развитие понятия «человеческие ресурсы» в контексте управленческих концепций, генерированных отечественной и зарубежной экономической наукой, а также с позиции системного подхода, который, в свою очередь, является важной методологической основой управления человеческими ресурсами.

Theoretical questions of human resources management at different organizational levels are considered in the article. The essence, structure and development of the category «human resources» is investigated in the context of management concepts, generated by national and foreign economic science, and also from position of systemic approach, which, in turn, is an important methodological basis of human resources management.

Ключові слова: людські ресурси, потенціал людини, еволюція концепцій, система управління людськими ресурсами.

Постановка проблеми. В умовах інтенсивних інтеграційних процесів великою проблемою для України є забезпечення належного рівня функціонування соціально-економічної системи. Однією з головних причин складної ситуації в країні є неефективність державного управління. Це зумовлено тим, що у будь-якій сфері управлінська діяльність здійснюється, як правило, за умов дефіциту ресурсів (людських, фінансових, матеріальних, часових та інших), що ускладнює досягнення визначених цілей і завдань. Від політики держави (засобом практичного втілення якої є процес управління) залежить не лише ефективність використання і розвитку наявного ресурсного потенціалу країни, а й вирівнювання найбільш гострих соціально-економічних диспропорцій між окремими регіонами. Особливо важливою сьогодні є проблема управління людськими ресурсами. Так, через відсутність чіткої комплексної кадрової політики держави існує реальна загроза втрати кадрового потенціалу у багатьох галузях національної економіки. Тому на даному етапі вкрай необхідно активізувати теоретико-методологічні і практичні дослідження питань управління людськими ресурсами як на загально-

державному, так і регіональному рівнях. Зазначені проблеми частково вивчені українськими та зарубіжними науковцями, однак потребують більш чіткого і комплексного обґрунтування, що об'єктивно зумовлює їх актуальність.

Метою дослідження є теоретичний аналіз соціально-економічної категорії «людські ресурси», визначення особливостей і структури цього поняття, а також дослідження еволюції людських ресурсів крізь призму системно-концептуального підходу.

Виклад основного матеріалу. Семантика поняття «людські ресурси» є досить розгалуженою у наукових тлумаченнях. Автор поділяє точку зору професора Г. В. Щокіна, котрий підкреслює, що ця категорія пов'язана з кількісними та якісними параметрами кадрового складу (персоналу) підприємства, установи чи організації; робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому. Разом із традиційними ознаками, які властиві термінам «кадри», «персонал», «робоча сила» і «трудова ресурси», соціально-економічна категорія «людські ресурси», на думку Г. В. Щокіна, включає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, їх культуру, ефект кооперації та самоорганізації, удосконалення трудових взаємовідносин, мотивацію тощо¹.

¹ Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / авт.-сост. Г. В. Щёкин. — 2-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — С. 273–274.

Наявність багатьох схожих категорій зумовлена тим, що у розвинутих капіталістичних країнах поняття «кадри» спочатку було замінене на «персонал», а починаючи з 1970-х рр., у розвинутих країнах поширення набуло поняття «людські ресурси», змінивши введену в 1920-х рр. академіком С. Г. Струмилінім категорію «трудова ресурси». Варто зазначити, що під поняттям «кадри» (від фр. *cadres* – особовий склад) більшість учених розуміє основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства, установи чи організації, котрі пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи і спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності. Існує також інший підхід, за яким кадри розглядаються як склад працівників конкретної галузі економіки або конкретного регіону чи держави в цілому (прирівнюючи таким чином кадри до людських ресурсів)². У свою чергу, персонал (від лат. *persona* – особа, особистість; *personalis* – особовий, особистий) – це сукупність усіх працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем³. Останнє поняття є ширшим і охоплює перше, однак цей поділ, на думку автора, є досить умовним.

Категорію «трудова ресурси», за твердженням українського вченого С. В. Попова, використовували як планово-економічний показник вимірювання робочої сили, розуміючи під ним працездатну частину населення (активну і потенційну), яка характеризується фізичними та розумовими здібностями до праці⁴. Основними критеріями приналежності людини до трудових ресурсів, як відомо, є стан здоров'я та вік. В Україні до трудових ресурсів належить населення працездатного віку (чоловіки 16–59 років і жінки 16–54 років) та частина населення до- і післяпрацездатного віку, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп та непрацюючих осіб працездатного віку, які отримують пенсію за старістю на пільгових умовах⁵.

Сучасне розуміння трудових ресурсів зводиться до людських ресурсів. Така еволюція обумовлена, насамперед, формулюванням теорії людського капіталу, пов'язаної з усвідомленням економічної доцільності інвестицій у людину. Теорія людського капіталу, яка зародилась у 60-ті роки ХХ ст., визначає людський капітал як запас знань, навичок, здібностей і мотивів працівників до продуктивної діяльності, котрий може нагромаджуватися внаслідок інвестування у фундаментальну освіту (навчання, що передує трудовій діяльності), систему підвищення кваліфікації, медицину, виробничу інфраструктуру в тій її частині, що забезпечує рух робочої сили, та інші сфери⁶. Крім того, багато дослідників⁷ акцентують увагу на здатності працівників створювати і поширювати інновації і вбачають у ній головне призначення людського капіталу. У свою чергу, людські ресурси, на думку доцентів О. В. Крушельницької та Д. П. Мельничука, є значно ширшою категорією і включають в себе такі поняття, як трудовий потенціал (тобто «гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство»⁸), стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи у сфері суспільно корисної діяльності⁹.

Загалом, широке значення терміна «потенціал» (від лат. *potentia* – приховані можливості, потужність, сила) полягає у його трактуванні як «джерела можливостей, засобів, запасу, що можуть бути приведені в дію, використані для вирішення необхідного завдання або досягнення визначеної мети. Це поняття можливості окремої особи, суспільства, держави у визначеній галузі»¹⁰. Варто також зауважити, що такі близькі категорії, як «трудова потенціал» і «кадровий потенціал», відрізняються між собою тим, що враховують різну «потенційну трудову дієздатність» (тобто здібності, знання і можливості людей). Трудовий потенціал охоплює все працездатне населення, а кадровий, як правило, – тільки ту частину, що має вищу освіту або високу кваліфікацію¹¹,

² Щєкін Г. В. Теорія кадрової політики: монографія / Г. В. Щєкін. – К.: МАУП, 1997. – С. 18.

³ Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – С. 18–19.

⁴ Попов С. В. Трудова ресурси України: стан та перспективи розвитку / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 419.

⁵ Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – С. 10.

⁶ Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України: Політико-економічний журнал Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Міністерства фінансів України та Національної Академії Наук України. – 2009. – № 1. – С. 19.

⁷ Вячин Ю. О. та ін. Управління персоналом: навч. посіб. / Ю. О. Вячин, О. М. Гинда, О. С. Гринькевич, С. М. Єфімова, О. О. Левицька, Л. І. Лелик, І. П. Мойсеєнко, А. П. Рой. – Львів: ЛІ МАУП, 2007. – С. 191; Pizam A. (editor in chief). The International Encyclopedia of Hospitality Management / A. Pizam, Oxford: Butterworth-Heinemann, 2005. – С. 324; Penc J. Kreatywne kierowanie / J. Penc, Warszawa: Agencja wydawnicza «Placet», 2000. – С. 9.

⁸ Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – С. 26.

⁹ Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – С. 10.

¹⁰ Літвак А. І. Стратегічний потенціал медичної установи / А. І. Літвак // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ, вип. 2 (26). – Одеса, 2006. – С. 153.

¹¹ Норд Г. Л. Окремі методологічні підходи до конкретизації поняття «кадровий потенціал регіону» / Г. Л. Норд // Наукові праці (Миколаївська філія Національного університету «Кієво-Могилянська Академія»). Серія: економіка. – 2001. – Вип. 1. Том IX. – С. 63.

хоча обидва поняття передбачають як кількісні, так і якісні характеристики економічно активного населення, розглядаючи при цьому людський фактор у динаміці¹². У свою чергу, деякі дослідники вважають, що розглядаючи трудовий потенціал лише як складову людських ресурсів, ми занадто звужуємо це поняття, і замінюють його сучасною категорією «потенціал людини». У даному контексті професор Б. Генкін пропонує оригінальну ієрархію понять (рис. 1). У першу чергу, це робоча сила як здатність до праці на ринку, далі — людський капітал як сукупність якостей, що визначають продуктивність і дохід, потім — трудовий потенціал як кількісно-якісний критерій трудової діяльності і, нарешті, загальний потенціал людини, що включає трудовий, творчий, фізичний та інтелектуальний потенціал. При цьому на формування перерахованих складових потенціалу людини впливають природні здібності, навчання, виховання і життєвий досвід¹³.

Досить спрощено тлумачить поняття людських ресурсів професор Л. В. Балабанова, а саме — як «сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей працівників як найважливіших складових їхніх особистостей»¹⁴. Що стосується підходу зарубіжних авторів до трактування даної категорії, то переважна більшість (У. Трейсі, А. Пізам, П. Спероу, К. Брюстер, Ю. Пенц та ін.¹⁵) розуміє під нею всіх людей, які працюють в організації та/або закріплені у її структурі,

робочу силу певної галузі, регіону чи держави загалом, а також знання, вміння, навички, компетенції, мотиваційні та інші особисті якості людей, які визначають їх придатність до конкретного виду діяльності. Причому, на відміну від людського капіталу, людські ресурси є кількісно обмежені і вичерпні, а капітал має здатність до накопичення за умови постійних інвестицій у його розвиток. Це, у свою чергу, вимагає запровадження ефективної системи управління.

У науковій літературі поняття «управління людськими ресурсами» пов'язують, насамперед, з управлінням на рівні держави (регіону) чи галузі. На рівні суб'єктів господарювання різних організаційно-правових форм та різних форм власності в сучасних умовах переважно використовують поняття «управління персоналом», «управління кадрами» чи «кадровий менеджмент». Як зазначає В. М. Петюх, трудові ресурси і робоча сила виступають зазвичай об'єктами державного (регіонального) і виробничо-територіального управління, а кадри і персонал — галузевого і організаційного управління людськими ресурсами¹⁶. Однак, в останні 10–15 років поняття людських ресурсів почали використовувати на всіх рівнях управління, в тому числі й на організаційному, підкреслюючи таким чином роль та місце людини в господарському процесі.

Як різновид соціальної діяльності управління людськими ресурсами відображає сучасну концеп-

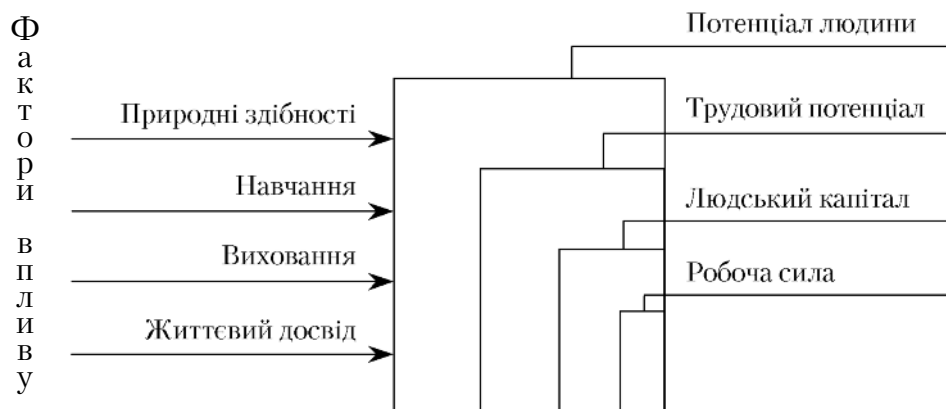


Рис. 1. Співвідношення понять «потенціал людини», «трудовий потенціал», «людський капітал» і «робоча сила»*

* Джерело: Генкін Б. М. *Економіка і соціологія труда: учебник для вузов* / Б. М. Генкін. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — С. 97.

¹² Завадський Й. С. Людський фактор і кадровий потенціал системи менеджменту / Й. С. Завадський, В. В. Кравчук // *Економіка і управління*. — 2002. — № 3. — С. 21.

¹³ Генкін Б. М. *Економіка і соціологія труда: учебник для вузов* / Б. М. Генкін. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — С. 93, 97.

¹⁴ Балабанова Л. В. *Управління персоналом: навч. посіб.* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : ВД «Професіонал», 2006. — С. 20.

¹⁵ Tracey W. R. *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for Hr Executives, Managers, and Practitioners* / W. R. Tracey, 3rd ed. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr, 2004. — С. 322; Pizam A. (editor in chief). *The International Encyclopedia of Hospitality Management* / A. Pizam, Oxford: Butterworth-Heinemann, 2005. — С. 324-325; Sparrow P. *Globalizing human resource management* / P. Sparrow, Ch. Brewster, H. Harris, London: Routledge, 2004. — С. 154; Penc J. *Kreatywne kierowanie* / J. Penc, Warszawa: Agencja wydawnicza «Placet», 2000. — С. 5.

¹⁶ Петюх В. М. *Управління персоналом: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.* / В. М. Петюх. — К. : КНЕУ, 2000. — С. 24.

цію (гуманістичний підхід) в управлінській науці, яка прийшла на зміну класичній (управління трудовими ресурсами), заснованій на економічному підході. За твердженням В. О. Храмова, концепція управління людськими ресурсами відображає систему теоретико-методологічних поглядів на суть і значення людських ресурсів, мотиваційний механізм людини, розвиток і затребуваність її здібностей; своєрідна філософія управління персоналом¹⁷. Перехід від однієї концепції до іншої відбувся через переосмислення відношення до людини, як до найціннішого ресурсу, та її значення для досягнення соціальної та економічної ефективності організації, галузі чи економічної системи в цілому. Так, Л. Балабанова і Г. Щокін виокремлюють низку характерних рис класичного економічного підходу до персоналу (представниками якого були Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер та Г. Форд), а саме:

- сприйняття людини як одного з факторів виробництва та статті витрат незалежно від рівня управління (мікро-, мезо- чи макрорівень);

- відношення до кадрової політики як до другої рядної справи, котра переважно ототожнюється з обліковою та контрольною роботою;

- матеріальне стимулювання як основна форма заохочення до праці;

- мінімальні витрати на розвиток персоналу;

- авторитарний стиль управління людьми, жорстка регламентація виконання обов'язків та підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі¹⁸.

Сучасні концепції (зокрема, управління людськими ресурсами як одна із найпоширеніших), які розвивали у своїх працях відомі вчені А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, Т. Шульц і Г. Беккер, ґрунтуються на таких особливостях:

- відношення до персоналу, як до одного з найважливіших ресурсів організації (галузі чи цілої економічної системи), джерела її доходів, конкурентоспроможності і розвитку;

- людина як особистість зі своїми потребами, мотивами, цінностями — головний суб'єкт та об'єкт управління;

- активна кадрова політика з широким спектром функцій (організаційна, аналітична та ін.);

- акцент на якості залучення, безперервному навчанні і розвитку персоналу з урахуванням можливостей та здібностей кожної особистості;

- поєднання економічних та морально-психологічних стимулів для персоналу;

- переважно демократичний стиль управління з різним ступенем свободи в організації праці¹⁹.

Таким чином, поняття «управління людськими ресурсами» акцентує увагу на стратегічному аспекті роботи з людьми, а «управління персоналом» більшою мірою характеризує оперативну кадрову роботу і в даному контексті практично є синонімом терміна «кадровий менеджмент». Однак використання нових понять ще не означає практичної реалізації сучасних принципів управління.

Досліджена у хронологічній послідовності ретроспектива діалектики концепцій управління людськими ресурсами та еволюція ключових понять представлена на рис. 2. Варто звернути увагу на те, що конкретні поняття (робоча сила, трудові ресурси, людський фактор та капітал, трудовий потенціал, кадри, персонал і людські ресурси) були введені у науковий обіг, як правило, значно раніше, ніж виникли відповідні концепції. Крім того, існує складність із визначенням чіткої класифікації концептуальних підходів, які застосовувалися в роботі з персоналом у другій половині ХХ ст., через появу численних шкіл кадрового менеджменту та обмін досвідом між ними. У зв'язку з цим часові межі різних концепцій, що розвивались в Україні, були встановлені на основі аналізу вітчизняних та зарубіжних літературних джерел (див. рис. 2).

Така ж еволюція бачення людських ресурсів з аналогічними періодами розвитку управлінських концепцій відбувалася у більшості країн СНД. Значення концепції управління людськими ресурсами в Україні почали усвідомлювати наприкінці 90-х рр. (у розвинутих країнах — починаючи із 70-х), а доцільність її використання у різних сферах економіки лише обговорюється. Втілення нових поглядів у життя нині у перспективі, оскільки досить мало наукових праць вітчизняних учених присвячено теоретико-методологічним та прикладним аспектам управління людським ресурсом — найважливішим ресурсом організації, галузі, регіону чи держави загалом.

Після аналізу методологічного інструментарію дослідження кадрового управління стає зрозумілим, що таку складну соціально-економічну категорію, як «управління людськими ресурсами» необхідно розглядати через призму системного підходу, оскільки він відображає взаємозв'язки між окремими

¹⁷ Храмов В. О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. — К.: МАУП, 2001. — С. 70.

¹⁸ Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К.: ВД «Професіонал», 2006. — С. 26; Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / авт.-сост. Г. В. Щёкин. — 2-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2003. — С. 24, 34.

¹⁹ Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / авт.-сост. Г. В. Щёкин. — 2-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2003. — С. 24, 34; Храмов В. О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. — К.: МАУП, 2001. — С. 100; Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. — М.: Дело, 2007. — С. 9–10.

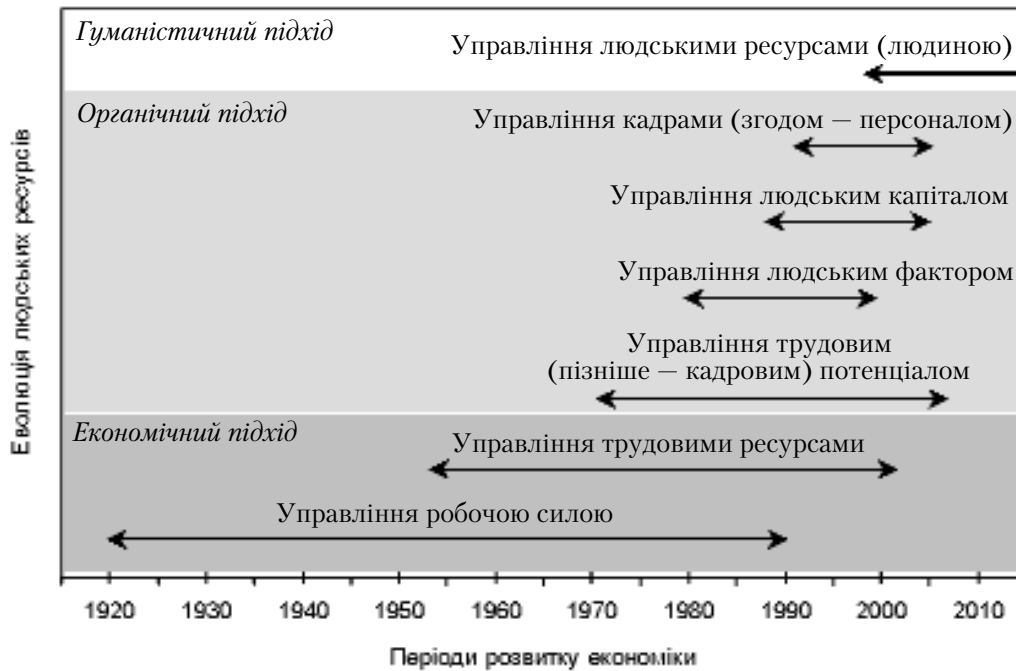


Рис. 2. Еволюція концептуальних підходів до управління людськими ресурсами в Україні (понятійно-змістовий аспект)*

* Розроблено автором на основі: Аширов Д. А. *Управление персоналом: учеб. пособие.* — М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. — С. 73; Журавлев П. В. и др. *Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера* / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. — М. : Экзамен, 1999. — С. 24; Макарова И. К. *Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента* / И. К. Макарова. — М. : Дело, 2007. — С. 7; Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / авт.-сост. Г. В. Щёкин. — 2-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — С. 19, 22; Балабанова Л. В. *Управление персоналом: навч. посіб.* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : ВД «Професіонал», 2006. — С. 26–30; Васильченко В. С. та ін. *Управління трудовим потенціалом: навч. посіб.* / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — К. : КНЕУ, 2005. — С. 65–66.

аспектами управління персоналом і пов'язаний із розробкою кінцевої мети, визначенням шляхів її досягнення, створенням відповідного механізму управління тощо. Класичне визначення терміна «система» сформулював австрійський біолог Карл Людвіг Фон Бергаланфі, який розумів під нею комплекс компонентів чи сукупність елементів, що знаходяться у певних відносинах один з одним і з середовищем²⁰. Багато науковців пов'язують цей термін з поняттям цілі. Так, відомий російський учений і філософ В. М. Сагатовський розглядає систему як скінченну множину функціональних елементів і відносин між ними, виділену із середовища відповідно до певної цілі в межах конкретного часового інтервалу. При цьому всі елементи системи «утворюють певну цілісну єдність»²¹. Таким чином, системний підхід можна вважати методологічною основою управління людськими ресурсами, враховуючи багатогранність проявів людини (як соціальної, біологічної, економічної і культурної істоти), а також по-

стійну взаємодію людей у соціальних групах. Опіраючись на те, що управління — це процес, а система управління — механізм, який забезпечує цей процес, управління людськими ресурсами доцільно вивчати як комплексну системну діяльність.

У вузькому значенні під системою управління людськими ресурсами розуміють переважно багатовекторну діяльність відповідних підрозділів (відділів) організацій, органів галузевої компетенції, місцевих, центральних і спеціальних органів виконавчої влади та інших суб'єктів, предметом якої є регулювання трудових відносин та цілеспрямований вплив на людські ресурси (так званий суб'єктно-об'єктний підхід). У широкому аспекті — це система взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на організаційному, регіональному чи загальнодержавному рівні (організаційний підхід)²². Крім того, дана система

²⁰ Сурмин Ю. П. *Теория систем и системный анализ: учебное пособие* / Ю. П. Сурмин. — К. : МАУП, 2003. — С. 25, 345.

²¹ Горбань О. М. *Основы теории систем и системного анализа: навч. посіб.* / О. М. Горбань, В. Є. Бахрушин. — Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2004. — С. 14–15.

²² Журавлев П. В. и др. *Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера* / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. — М. : «Экзамен», 1999. — С. 27, 89.

передбачає єдність керівної (суб'єкт управління) та керованої (об'єкт управління) систем, наявність зв'язків між ними; включає формування цілей, функцій і завдань, а також розробку концепції, політики і стратегії кадрової роботи, принципів і методів управління людськими ресурсами.

За твердженням професора Г. В. Щокіна, комплексна система управління людськими ресурсами складається, як правило, з трьох взаємопов'язаних підсистем (систем нижчого порядку):

- виконавців (містить дані про кількісні та якісні характеристики людських ресурсів, задіяних у системі);

- робіт (відповідає за різноманітні напрями діяльності з формування і реалізації цілей та завдань управління людськими ресурсами);

- інформаційного забезпечення управління (об'єднує дані про перші дві підсистеми і забезпечує зв'язок між ними)²³.

Інше бачення структури системи управління людськими ресурсами пропонують професор Г. В. Осовська та доцент О. В. Крушельницька. На думку авторів, дану систему формує велика кількість підсистем, кожна з яких, у свою чергу, включає багато елементів і відповідає за конкретний напрям кадрової роботи: відтворення, формування, розподіл і перерозподіл та використання людських ресурсів²⁴. Усі функціональні підсистеми, за професором І. К. Макаровою, можна звести до трьох основних блоків: формування, використання та розвитку людських ресурсів²⁵.

Таким чином, систему управління людськими ресурсами доцільно вважати полісистемним комплексом, враховуючи її складну структуру та зростання залежностей між її складовими елементами. Для чіткого розуміння системи управління людськими ресурсами на будь-якому організаційному рівні слід мати максимально повне уявлення про елементи, блоки, їх взаємозв'язки та взаємодії, що формують складний специфічний комплекс, частиною якого є дана система. Теоретичне дослідження суті, генезису, еволюції та особливостей людських ресурсів, проведене автором, може бути основою для розроблення структурно-логічної схеми системи управління людськими ресурсами у складі відповідного соціального комплексу. Зазначена схема слугуватиме орієнтиром для подальших теоретико-методологічних і практичних досліджень у цій сфері.

Висновки. Розглядаючи систему управління людськими ресурсами будь-якого рівня, необхідно розуміти суть та особливості її ключових понять: ро-

боча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор, людський капітал, кадри і персонал. Перелічені категорії відображають еволюцію поняття «людські ресурси», яке набуло поширення у розвинутих країнах світу з 1970-х рр., а в Україні — протягом останніх 10–15 років. Аналіз українських та зарубіжних наукових джерел дає можливість узагальнити погляди різних авторів і запропонувати найбільш оптимальне визначення людських ресурсів, а саме — 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. Ця дефініція вказує на те, що поняття людських ресурсів доцільно використовувати на усіх рівнях управління, підкреслюючи таким чином роль та місце людини в господарському процесі.

У результаті переосмислення відношення до людини, як до найціннішого ресурсу, та її значення для досягнення соціально-економічної ефективності організації, галузі чи економічної системи загалом, відбулася кардинальна зміна управлінських концепцій, тобто системи теоретико-методологічних поглядів на суть і значення людських ресурсів, мотиваційний механізм людини, розвиток і затребуваність її здібностей. Сучасну концепцію (гуманістичний підхід) відображає управління людськими ресурсами. Вона прийшла на зміну класичній концепції (управління трудовими ресурсами), заснованій на економічному підході, що меншою мірою відповідає сучасним умовам суспільного розвитку. Більше того, нові гуманістичні концепції розглядають управління людськими ресурсами як комплексну системну діяльність, оскільки управління — це процес, а система управління — механізм, який забезпечує цей процес.

Однак втілення нових поглядів в Україні нині лише у перспективі, оскільки досить мало наукових праць вітчизняних учених присвячено теоретико-методологічним та прикладним аспектам управління людським ресурсом як найважливішим ресурсом галузі, регіону чи держави загалом.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з детальним обґрунтуванням суті і структури людських ресурсів, комплексним вивченням системи управління людськими ресурсами на різних організаційних рівнях, формуванням методології оцінки соціально-економічної ефективності даної системи та окремих її складових.



²³ Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / авт.-сост. Г. В. Щёкин. — 2-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — С. 51.

²⁴ Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К. : Кондор, 2003. — С. 15.

²⁵ Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. — М. : Дело, 2007. — С. 39.