Марина НАГАРА

ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

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

Basic terms that characterize human being in working process are investigated. Factors which influence on growth of human resource management role are selected. Interpretations of terms «human resources» and «human resources management» are proposed. New tendencies in human resources management are determinated.

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 ствердження 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.

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'янченко, Ю. Одегова, П. Сенге, В. Травіна, Д. Ульріха та ін. 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.

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

Людські ресурси є інтегральною характеристикою потенціалу працівників, яка відображає сукупність їхніх 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 іншій кінцевий результат) із розміром виробничих факторів у вигляді добутку обсягів застосованих факторів із визначеними ступеневими коефіцієнтами (коефіцієнтами продуктивності) [1, с. 33]:

$$Y = A \times K^{\alpha} \times L^{\beta}, \quad (1)$$

де *Y*- обсяг виробництва; *K* і *L* - капітал і праця, що використовуються на підприємстві; *α, β* - коефіцієнти еластичності обсягу виробництва за витратами капіталу і праці; *A* - виробничий коефіцієнт, що показує пропорційність всіх функцій і змінюється при зміні базової технології.

© Марина Нагара, 2013.

Виробнича функція Кобба-Дугласа відображає постійну віддачу від масштабу (пропорційне кількісне зростання факторів і продукту), яка існуєза умови, що $a + p = 1$. 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 напрямах [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 мертвими і не придатними 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», «трудовий потенціал», «трудові 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 «трудовий потенціал», яка перебуває у генетичному взаємозв'язку з категорією «робоча сила» через індивіда як носія здатності до праці.

Використання у науковій думці поняття «трудовий потенціал» з 70-х рр. XX ст. є яскравим доказом перегляду оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання цінності накопиченого в суспільстві освітнього та інтелектуального потенціалу. Аналіз публікацій [3; 4; 5] присвячених дослідженням трудового потенціалу свідчить про наявність різноманітних поглядів та підходів до розкриття сутності цієї категорії. Найбільш раціональним, на наш погляд, є системний підхід, на основі якого трудовий потенціал згідно позиції 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 ряду дослідників [4; 5] спостерігається виділення спільних та відмінних рис між трудовим потенціалом і трудовими ресурсами. На наш погляд, головною відмінністю між даними категоріями єте, що трудовий 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 «трудовий потенціал» поняття «людський капітал». Варто зауважити про різницю між цими категоріями. Трудовий потенціал відображає можливості особистості, а людський капітал визначає ступінь їх застосування у практичній діяльності та здатність приносити дохід їх власнику. Трудовий 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]. У той же час ряд учених, зокрема Г. Беккер, зазначає, що «Людський капітал - це здатність людини давати дохід у тій чи іншій формі» [7, с. 49]. Український науковець О. Грішнова стверджує, що умовно людський капітал можна трактувати як трудовий 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 персональнихякостей, 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 фактора як джерела прогресивного економічного зростання і спостерігається теоретичне розмежування поглядів науковців на сутність і значення вищезазначенихтермінів.

Кадри (з фр. сабге - «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]. В деяких країнах до кадрів відносять лише інженерно-технічний склад підприємства: керівників вищої та середньої ланки, спеціалістів, які мають вищу професійну освіту.

Персонал (з лат. регБопаііБ - «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 в соціально-економічній системі [10, с. 203]. Тому у функції управління персоналом включають як індивідуальну кадрову робота (управління індивідом), так і кадрову політику (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 і більш універсальним терміном, ніж «кадри».

На наш погляд, найбільш доречним є визначення персоналу як сукупності працівників певного кількісного та якісного складу, об'єднаних у єдиному 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 рамках організації. Разом із традиційними ознаками, які властиві термінам «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудові ресурси», соціально-економічна категорія «людські ресурси», на думку Г. Щокіна, включає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, їх культуру, ефект кооперації та самоорганізації, удосконалення трудових взаємовідносин тощо [12, с. 273-274].

Тривалий часу 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. Еволюція ключових понять, що відображають тенденцію переходу від ресурсно-споживчого до гуманістичного ставлення до людини і детермінують роль людини у виробництві з різних позицій представлена на рис. 1.

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 існуючі та приховані можливості людей, а такождіалектичну сукупність корпоративних, професійних та соціально-особистісних компетенцій працівників, виявлення та удосконалення яких є основою функціонування та розвитку підприємства.

На даний 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.

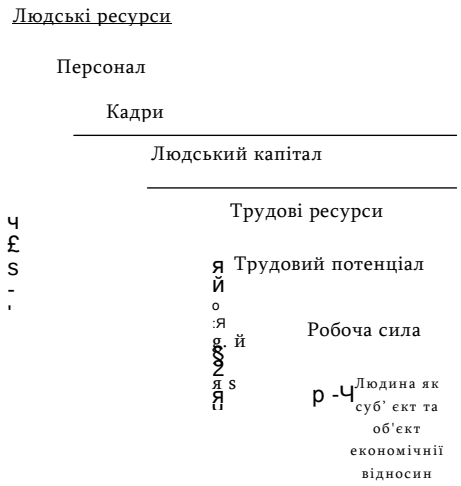

Рис. 1. ***Співвідношення між поняттями, що визначають роль людини в економічній системі***

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 4 групи: економічні, правові, соціальні та особистісні. За рівнем впливу можна виділити фактори макроекономічного рівня (діють на рівні держави) та мікроекономічного рівня (діють на рівні підприємства) (рис. 2).

Рис. 2. ***Фактори підвищення ролі управління людськими ресурсами***

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 щодо їх забезпечення, а зростання освітнього і культурного рівня працівників відображаються на ціні робочої сили, флексибілізаціїта дестандартизації зайнятості працівників.

Отже, 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 (Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Л. Хансен), стрижнем якої є зв'язок між інвестиціями в людський капітал і економічним розвитком. Виходячи з цієї теорії, людина - не чинник виробництва, а специфічний елемент, який перебуває у постійному розвитку і вважається найціннішим активом.

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, економічноїдоцільності вкладень, що інвестуються у працівників, їхнє навчання та розвиток, створення умов для самореалізації та самоствердження.

Варто зауважити про нові тенденції в управлінні людськими ресурсами, найважливіші з яких: 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, Імпрошеар) 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 зумовлює необхідність пошуку та імплементації модернізованих підходів до управління людськими ресурсами, які ґрунтуються на базових принципах менеджменту персоналу, поряд із новими дієвими інструментами (технологіями, методиками, критеріями оцінки) управління, з урахуванням конкурентного потенціалу людських ресурсів.

Література

1. *Гоа**6оееи,bKuO** Б. Є. Виробничі' функції: теоріп, **по6ydoe**а, використання в **уп**равлінні виробництвом: моногр. /Б. Є. Гоа**6оеерbKuO**. - Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. - 137 с.*
2. *Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Знгельс. - 2-е изд. - Т. 23. - М.: Прогресе, 1975. - 907 с.*
3. *Долішній М. І. Соріа**nbH**о-**ncuxonoai4H**і компоненти трудового **nomeHp**іа**ny** /М. І. Долішній // Демографічні а**cneKmu** відтворення трудового **nomeHp**іа**ny**. - К., 1993. - Ч. 3. - С. 87-91.*
4. *Пітюлич М. І. Трудовий **nomeHp**іап резону: стратегія розвитку і функцюнування / М. І. Пї- тюлич, М. І. Бібен, В. В. Mixnoeda. - Ужгород: Карпати, 2006. - 138 с.*
5. *Хпопоеа Т. Ра3еитие трудового nomeHpиапа и конкурентоспособность ра6отHUKое в современньїх условиях. Методология и прахтиха исследования / Т. В. Хпопоеа. - Ир- кутск: Изд-во БГУЗП, 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. - 437p.*
8. *Гоі**rnHoe**а О. А. Людський капітал: формування в **систеМ**і освіти і професійно!'підготовки / О. А. Грі**rnHoe**а. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. - 254 с.*
9. *Odeaoe Ю. Г. ЗК0Н0МUКа персон апа. Ч. І. Теория: учеб. / Ю. Г. Odeaoe, Г. Г. Руденко. - М. : Альфа-Пресс, 2009. - 1062 с.*
10. *Коротков З. М. Концепция менеджмента: учеб. пособ. / З. М. Коротков. - М.: ИКК «ДеКА», 2010. - 301 с.*
11. *Крижко І. Д. Формування професійно-посадової"структури трудових ресурсів : моногр. / Крижко І. Д., **EoadaHoe**а Т. І., Ведерніков М. Д. - Хмельницький: НВП «Еерка», 1999. - 136 с.*
12. *Щекин Г. В. Теория и праКтиКа управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. В. Щекин [ает.-сост.]. - 2-е изд. [стереотип.]. - К.: МАУП, 2009. - 290 с.*