

Сардак С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. – 132 – 139.

Sardak, S. (2012). Evolution of views on the content and the role of human resources in society development. Actual Problems of Economics, 12(138), 132-139.

**С. Е. Сардак**  
**ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ЗМІСТ І РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У**  
**СУСПІЛЬНОМУ ПОСТУПІ**

*У статті розглянуто еволюцію поглядів на зміст і роль людських ресурсів. Уточнено термін 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**  
**ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА СОДЕРЖАНИЕ И РОЛЬ**  
**ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПОСТУПАТЕЛЬНОМ ДВИЖЕНИИ**  
**ОБЩЕСТВА**

*В статье рассмотрена эволюция взглядов на содержание и роль человеческих ресурсов. Уточнён термин 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**  
**EVOLUTION OF VIEWS ON THE CONTENT AND ROLE OF HUMAN**  
**RESOURCES IN PUBLIC ADVANCEMENT**

*In the article the evolution of views on the content and role of human resources has been considered. The content of the term "human resources" has been defined. The structure of human resources in society has been offered.*

*Key-words: human resources, structure of human resources, labour resources, labour force, personnel, staff, employees.*

**Постановка проблеми.** Погляди на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі зазнавали й продовжують зазнавати еволюційну трансформацію у рабовласницьких, феодально-кріпацьких, 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 й необхідність концептуального визначення цивілізованих і гуманних підходів до управління людиною як ресурсом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поява терміну “людські ресурси” (англ. – “human resources”), з одного боку, пов’язується із заміною категорій “трудова ресурси” (ввів у науковий обіг у 20-х роках ХХ ст. академік С. Г. Струмилін (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 терміну є дещо суперечна 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, внаслідок переосмислення ролі людини на виробництві й збагачення підходу “управління персоналом” до “управління людськими ресурсами” [9; 14].

Не зважаючи на широке поширення, термін “людські ресурси” у категорійному плані є недостатньо визначеним і у доступних енциклопедичних виданнях не надається його універсальна тлумачна формула. Зарубіжні науковці М. Армстронг [1], Х. Грехем [4], К. Девіс [13], Ю. Пенц [16], А. Пізам [17], 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 їх здібностями у контексті сфери діяльності. Д. П. Богиня та О. А. Грішнова наголошують, що “людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі” [2, с. 44]. Г. В. Щокін 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, с. 444]. Е. М. Разнодзьжина 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 усю 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 усіх рівнях управління, тим самим відзначаючи роль людини у господарських процесах і 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.** Таким чином, дискусійним постає питання кого ж відносити до людських ресурсів у глобальному вимірі: усіх людей як суспільних істот, що являють собою найвищий ступінь 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, здатностей та інших відмінностей, що характерно для опрацьованих у даному дослідженні наукових публікацій.

**Мета дослідження.** Метою дослідження є визначення категорії “людські ресурси” у глобальному середовищі життєдіяльності людства та розробка структури людських ресурсів, яка може слугувати основою щодо 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 різного роду 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: статеві належності, фізичні властивості (ріст, вага,

зовнішність, відбитки пальців, тип нервової системи, характер, група крові, ДНК, сила волі, стан здоров'я, захворювання і т.д.), расова та національна ознака, 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, світоглядні уяви тощо. За цими характеристиками відбувається ідентифікація людини як особистості, але з позиції набуття та реалізації людського потенціалу і визначення форм управлінського впливу, дані відмінності між людськими ресурсами мають значення лише у окремих регіонах та сферах соціально-економічної діяльності й відповідно не можуть слугувати основою загального поділу людства у глобальному вимірі.

Якщо брати за основу людських ресурсів населення, у вигляді сукупності людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється, проживає й відновлюється у процесі зміни поколінь внаслідок народжень та смертей, то його структура згідно державного регулювання зайнятості може розглядатися як “допрацездатне” (діти, які 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 індивідуально.

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 і 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 в сфері суспільно корисної діяльності; це сукупність носіїв функціонуючої і потенційної

суспільної й індивідуальної робочої сили та 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 вимірник робочої сили. Кадри (в широкому розумінні) – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси організації, регіону, країни. На відміну від “трудова 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 й 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 (насильницька 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. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова визначають, що персонал – це “сукупність людських ресурсів, які має організація” [11, с. 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 визначають, що персонал це: “...особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками...” (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, с. 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, с. 12]. Також цих осіб можна назвати позаштатними працівниками – “особами, які виконують разову роботу для підприємства без зарахування їх у штатний постійний склад” [10, с. 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 яка розглядається 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 ми пропонуємо представити на рис. 1.



Рис. 1. Структура людських ресурсів у суспільстві\*

\* авторська розробка

Людські ресурси, насамперед, необхідно розглядати з позиції наявних та 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 й 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);
- доглядані людські ресурси (діти які за віком не є повноцінними сформованими особистостями, не можуть бути використані у 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 які 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).

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 приймають і скоріше усього не будуть приймати активної участі у трудовій діяльності):

- відпрацьовані самодостатні людські ресурси (люди які внаслідок віку та трудових досягнень вийшли з активного трудового процесу, але є дієвими членами соціуму: пенсіонери за віком);
- відпрацьовані залежні людські ресурси (люди які внаслідок віку та 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 які непридатні до трудової діяльності, недієздатні, потребують догляду, антисоціальні особи, а також ті, що знаходяться у 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, їх 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 піднято але остаточно не визначено у нових напрямках досліджень (генетика, евгеніка, біометрія, валеологія, акмеологія, трансгуманізм, інвайронменталізм тощо). У прикладній площині у суспільстві вже виникли глобальні проблемні питання етичного, правового та економічного характеру щодо планування народжуваності й стосуються реальних ресурсів (планування та запобігання вагітності, рання діагностика, заборона вагітності, переривання вагітності, сурогатне материнство, “чипізація” людини) які потребують суспільної уваги й подальших досліджень.

Другий сегмент відсутніх людських ресурсів – це минулі 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 – їх творчою та руйнівною спрямованістю у завершених і незавершених справах. Відповідно усі надбання людської цивілізації сформовані за рахунок пам’яті про попередні покоління, що виражено у спорудах, пам’ятниках, наукових та соціально-культурних творах і т. д. Окрім того у сфері правових, соціально-економічних, культурних і політичних відносин існує ряд 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 та тривалого зберігання тіл людей після їх 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.

### **Список літератури.**

1. *Армстронг М.* Практика управління человеческими ресурсами. 8–е изд. / М. Армстронг ; пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2008. – 832 с.
2. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.

4. *Грэхем Х. Т.* Управление человеческими ресурсами : учеб. пособ. для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннетт. – Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
5. *Крушельницька О. В.* Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., доп. й перероб. – К. : Кондор. – 2005. – 308 с.
6. *Левицька О.* Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37 – 42.
7. *Осипов Г. В.* Перспективы социокультурной динамики и партнерства цивилизаций / Г. В. Осипов, Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец. М. : ИНЭС, 2007. – с. 283.
8. *Починок Н.* Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141 – 144.
9. *Разнодежина Э. Н.* Человеческие ресурсы : их роль и значение / Э. Н. Разнодежина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 1. – С. 43 – 49.
10. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
11. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляева, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
12. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика : моногр. / Г. В. Щёкин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
13. *Davis K.* Human Relations in Business / K. Davis. – N. Y., 1957. – С. 43 – 44.
14. *Eidems J.* Globale Standardisierung und lokale Anpassung im internationalen Personalmanagement. Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis der Dynamic Capabilities Perspektive.- Hampp, München u. Mering, 2010. – 251 S.
15. *Haslinda A.* Evolving terms of human resource management and development / A. Haslinda // The Journal of International Social Research. – 2009. – Volume 2/9. – P.180 – 186.
16. *Penc J.* Kreatywne kierowanie / J. Penc, Warszawa: Agencja wydawnicza «Placet», 2000. – С. 5.
17. *Pizam A.* The International Encyclopedia of Hospitality Management / A. Pizam, Oxford: Butterworth-Heinemann, 2005. – С. 324 – 325.
18. *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
19. *Sparrow P.* Globalizing human resource management / P. Sparrow, Ch. Brewster, H. Harris, London: Routledge, 2004. – С. 154.
20. *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.

Стаття надійшла до редакції 10.07.2012 р.