

Руснак А.А., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: Багрим О.А., к. держ.упр., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ЕВОЛЮЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Управління людськими ресурсами пройшло значну еволюцію, адаптуючись до змінних умов сучасного світу. Від традиційного підходу до управління персоналом, що фокусувався на адміністративних завданнях, управління людськими ресурсами трансформувалося в стратегічну функцію, яка відіграє ключову роль у досягненні організаційних цілей.

Термін "людський ресурс" вперше з'явився у праці Дж. Коммонса "Розподіл багатства" (1893 р.), але широке поширення він отримав після доповіді "The human resources function" Е. Бакке у 1958 р. де він акцентував на стратегічній ролі людського капіталу в управлінні та розвитку організацій. Бакке розглядав людей як ключовий ресурс, який може сприяти інноваціям, продуктивності та загальному успіху компаній в умовах швидких змін ринкового середовища та технологій. Це змінило підхід до управління персоналом, від розуміння працівників як витрат до визнання їх як цінного активу [3]. Науковці Балановська, Михайліченко, Троян визначають, що саме термін «людські ресурси» (англ. human resources (HR)) як наукова категорія сформувався в 70-80-х роках ХХ столітті в американському менеджменті і отримав подальший розвиток в теорії і практиці менеджменту, що враховує людські ресурси. категорично, як люди, які володіють певними професійними навичками та знаннями, які можуть бути використані в трудовому процесі та професійній діяльності [1].

Людські ресурси є специфічними і найважливішими з усіх економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які володіють певними особистісними характеристиками, професійними навичками та знаннями і які можуть їх використовувати в процесі праці [1].

Олійник (2019) визначає, що людей у наш час трактують вже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху постійно зростає. Поступово сформувалася система управління людськими ресурсами, що замінює стару систему управління кадрами. Нова система має на меті відіграти вирішальну роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації [4].

Термін «управління людськими ресурсами» має більш широке значення, ніж терміни «управління персоналом» або «менеджмент персоналу», тому що термін «управління людськими ресурсами» передбачає здійснення ряду дій, необхідних для створення продуктивних відносин. співпраця між працівниками організації [2]. Попри значний внесок цих дослідників у формування уявлень про природу та еволюцію людських ресурсів в контексті економічного розвитку, на сьогодні в науковій теорії та практиці не існує загальноприйнятого визначення цього поняття. Це свідчить про складність і динамічність даної науково-практичної проблеми.

Протягом останніх століть, особливо після промислової революції, роль людини в організаціях зазнала значних змін. Це призвело до еволюції та уточнення теорій управління персоналом [4]. У ранніх етапах розвитку управління персоналом основна увага приділялася адміністративним аспектам, таким як облік робочого часу та виплата заробітної плати. З часом, із зростанням усвідомлення важливості людського фактора, виникла потреба в більш комплексному підході до управління персоналом. Це призвело

до появи концепції управління людськими ресурсами, яка включає розвиток персоналу, мотивацію та залучення співробітників.

Концепції управління людськими ресурсами виходить з того, що працівник оцінюється в якості невідновлюваного ресурсу-елементу соціальної організації в єдності трьох основних компонентів: трудової діяльності, соціальних відносин, стану працівника. Управління людськими ресурсами означає якісне управління персоналом, яке ґрунтується на твердженні, що кожен співробітник має особистий потенціал, який організація може розкрити повністю, створивши ідеальні умови, в яких працівник буде виконувати покладені на нього обов'язки [7].

Сучасні організації визнають, що людські ресурси є ключовим фактором конкурентоспроможності. Управління людськими ресурсами стало стратегічним партнером у бізнесі, беручи участь у формуванні та реалізації корпоративної стратегії. Це включає планування потреб у персоналі, розвиток лідерських якостей та управління змінами.

Інформаційні технології суттєво вплинули на практики управління людськими ресурсами. Використання систем управління персоналом, аналітики даних та автоматизації процесів дозволяє підвищити ефективність та точність управлінських рішень. Цифровізація також сприяє розвитку дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості, що вимагає адаптації підходів до управління персоналом.

У публічному управлінні використання цифрових технологій (блокчейн, Інтернет речей, корпоративна цифрова мережа, смарт технології, цифрова інфраструктура, цифровий захист документів, цифрова ідентифікація, цифровий офіс, цифрове робоче місце тощо) створює платформу для ефективного і конкурентоспроможного розвитку цифрового врядування. [5]. На сьогодні здійснюється системний та послідовний процес діджиталізації управління людськими ресурсами державної служби. Серед основних досягнень НАДС у сфері діджиталізації управління людськими ресурсами: переведено HR-процеси в електронний вигляд, створено HELP DESK для кандидатів, Career.gov.ua, Career-бот, інтегровано портал вакансій державної служби Career.gov.ua з Work.ua та Robota.ua; запущено Портал управління знаннями тощо [8].

У сучасних умовах особлива увага приділяється управлінню талантами. Мета управління талантами – забезпечити приплив талантів, оскільки вони є основним ресурсом організації [6]. Організації інвестують у навчання та розвиток співробітників, прагнучи утримати та залучити найкращі кадри. Це включає програми наставництва, коучингу та планування кар'єри. Тобто талант є дефіцитним високоефективним ресурсом. Наявність і розвиток цього ресурсу, безперечно, є конкурентною перевагою будь-якої організації, незалежно від форм власності [3].

Управління талантами, соціальна взаємодія та формування корпоративної культури на державній службі стали наслідками реалізації гуманістичної концепції у сфері державного управління. Зростання глобалізації та соціальних змін підкреслює важливість управління різноманітністю та інклюзією. Організації прагнуть створити робоче середовище, де цінуються різні перспективи та досвід, що сприяє інноваціям та підвищенню продуктивності.

Сучасне управління людськими ресурсами включає етичні практики та соціальну відповідальність. Це проявляється у забезпеченні справедливих умов праці, дотриманні прав людини та участі в соціальних ініціативах.

Таким чином, еволюція управління людськими ресурсами відображає адаптацію до сучасних викликів та тенденцій, підкреслюючи стратегічну важливість людського капіталу в успіху організацій.

Перелік посилань

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Управління персоналом :

навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2022. 371с.

2. Серьогін С.М., Бородин Є.І., Комарова К.В. Управління персоналом в органах публічної влади : навчальний посібник. Дніпро : ГРАНІ, 2019. 144 с

3. Bakke W. The human resources function. Yele University. 1958. 22 p. URL: <https://digitalassets.lib.berkeley.edu/irle/ucb/text/lb001817.pdf>

4. Олійник Т.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами, Миколаївський національний аграрний університет, 2017, с.18.

5. Корольчук О. Л. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : О. Л. Корольчук, В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.

6. Обушна Н., Василевська Т. Управління талантами на державній службі: теоретичні аспекти та інноваційні практики. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Державне управління. Том 18. №2. 2023. С. 85–89. URL: <https://gov.bulletin.knu.ua/issue/view/196/203>

7. Кармінська-Белоброва М. В. Особливості сучасних концепцій управління персоналом. Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки): зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ». 2018. № 37 (1313). С. 36-39.

8. Гончарук, Н. Т. Прудіус, Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. Том 10. №5. 2022. С. 23.