

3. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер ; пер. с англ. — М. : Прогресс, 1982. — 455 с.

4. Krugman P. Geography and Trade. MIT Press, Cambridge, MA [Electronic Resource] — Mode of access: [www.iked.org](http://www.iked.org) — Last access: 15-12-2007. Title from the screen.

5. *Стеченко Д. М.* Кластеризація підприємств в умовах формування конкурентного середовища [Текст] / Д. М. Стеченко // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. праць / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. — 2003. — Вип.2. — С. 135—141.

6. *Соколенко С.І.* Кластери в глобальній економіці. — К.: Логос, 2004. — 848 с.

7. *Жигалкевич Ж.М.* Кластеризація взаємодіючих промислових підприємств / Ж.М.Жигалкевич // Проблеми системного підходу в економіці. Електронне фахове наукове видання. —2010. — № 2. / Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/index.html>

8. *Серік О. Д.* Концепція кластерів та її роль у формування конкурентоспроможної економіки держави [Текст] / О. Д. Серік // Вісник Хмельницького національного університету. — 2009. — № 3.

9. *Pichugina M.* Clusters in economy of Ukraine: conditions of creation and development / M.Pichugina // Business and management: diagnosis, strategy, effience: conference proceedings 4thInternational Scientific Conference. — Vilnius: Technika, — 2006. — P. 300.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2010.

УДК 331.101.262

**Т.В. Суворова**, аспірантка  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

## **ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ»**

*Анотація.* У статті розглянуто еволюцію теоретичних підходів до визначення категорії «людські ресурси», приведено окремі визначення кадрових термінів різних авторів. Представлено таблицю, у якій висвітлено певну послідовність появи термінів відповідно до етапів суспільного розвитку.

*Аннотация.* В статье рассмотрена эволюция теоретических подходов к определению категории «человеческие ресурсы», приведены отдельные определения кадровых терминов различных авторов. Представлена таблица, в которой освещена определенная последовательность появления терминов в соответствии с этапами общественного развития.

*Annotation. The article reviews the evolution of theoretical approaches to the definition of category «human resources», given some definitions of human terms by different authors. Presented table in which the certain sequence of appearance of terms is lighted up according to the stages of community development.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людські ресурси, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, кадри, кадровий потенціал, персонал.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческие ресурсы, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, кадры, кадровый потенциал, персонал.

KEYWORDS: human resources, workforce, labour resources, labour potential, human capital, human capacity, staff.

З розвитком науково-технічного прогресу, наукомістких технологій, інтелектуального потенціалу людини зростає цінність та значення людських ресурсів. Перехід до інноваційних науково орієнтованих моделей розвитку економіки зумовив необхідність дослідження еволюції теоретичних підходів до визначення категорії «людські ресурси».

Тему кадрових категорій досліджували багато вчених. Серед вітчизняних науковців провідними є Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.В. Крушельницька, Г.В. Осовська, С.В. Сіденко, Л.І. Михайлова, Г.В. Щокін. Серед закордонних праць на себе звертають увагу роботи П.Е. Шлендера, Г.Беккера, Т.Шульца, К.Маркса, К.Р. Макконнелла та С.Л. Брю.

Разом з тим, у наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників ряд аспектів кадрових категорій залишаються недостатньо розкритими та обґрунтованими. Тому, висока актуальність і неоднозначність наукової думки різних учених вимагає поглибленішого і чіткішого розуміння кожного кадрового терміну. Також, потребує подальшого дослідження категорія «людський ресурс», котрий в умовах формування постіндустріального етапу суспільного розвитку перетворюється на визначальний чинник забезпечення стабільного та успішного функціонування будь-якого підприємства.

Розвиток категорії «людські ресурси» бере свій початок ще із виникненням поняття «робоча сила», яке зараз є більш політекономічним, однак при соціалістичному устрої нашої держави воно широко застосовувалось для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання.

За економічним енциклопедичним словником, «робоча сила» — це здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і

досвіду, що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг. У політекономічному контексті «робоча сила» — це власність найманого працівника на свою здатність до праці, яку він змушений продавати капіталісту й у процесі використання якої виникають відносини з приводу привласнення необхідного продукту власником даного товару та додаткового і частки необхідного продуктів капіталістом і державою у різних сферах суспільного відтворення [1, с. 271].

К. Маркс вважав, що робоча сила — це «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які запускаються нею у хід завжди, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості».

Інше розуміння поняття «робоча сила» викладено в наукових працях американських учених К.Р. Макконела та С.Л. Брю, які вважають, що до категорії «робоча сила» належать особи, які можуть і бажано працювати. Ці вчені включають до категорії «робоча сила» працюючих громадян різного віку і безробітних, які активно шукають роботу [2].

Стає очевидним, що автори у своїх наукових роботах досить по-різному трактують поняття «робоча сила». На нашу думку, робоча сила — це робітники фізичної праці, що виконують роботи низької кваліфікації, оскільки вона охоплює не всю сукупність рис (культурних, духовних, інтелектуальних, організаторських здібностей) і якостей людини-економічної, а лише здебільшого людини працівника.

У пошуках сутності поняття «трудові ресурси», в економічній літературі можна зустріти два варіанти: по-перше, це планово-обліковий показник, а також як економічну категорію — включає в себе сукупність людей, здатних до праці. Трудові ресурси як економічна категорія — населення, що має фізичну та інтелектуальну здатність відповідно до умов відтворення робочої сили. Трудові ресурси як планово-обліковий показник — населення працездатного віку, зайняте і незайняте в суспільному виробництві. Основним контингентом є працездатне населення. Інша складова трудових ресурсів — населення старше і молодше від працездатного віку, зайняте у виробництві. За визначенням Г.А. Дмитренко «трудові ресурси — головна продуктивна сила суспільства, носії відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання трудових ресурсів». З точки зору професора П. Е. Шлендера, трудові ресурси — це «працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, спроможна виробляти матеріальні блага та надавати послуги» [4, с. 10].

Отже, віднесення певних осіб до трудових ресурсів країни пов'язують не тільки з їх здоров'ям, але й наявністю певного віку. З огляду на це, ми можемо погодитись з тим, що трудові ресурси — це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. З цього визначення виходить, що трудові ресурси включають у себе як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Тобто це поняття спеціально створене та ідеально підходить для радянської ідеології поголовної примусової зайнятості, проте, продовжує використовуватися і в наш час.

Слід зазначити, що введення в 1920—1930-і роки в науковий обіг поняття «трудова ресурси» не було випадковим і було обумовлене ходом соціально-економічного будівництва, коли великі маси населення переміщалися в міста і райони нового економічного освоєння.

З розвитком науки в новій соціально-економічній ситуації та формуванні інституційної економіки, з'явилися нові підходи до визначення впливу людського чинника у виробництві та появи нового терміну «трудова потенціал». У 1970-і роки багато економістів стали користуватися терміном «трудова потенціал», який спочатку служив синонімом «трудова ресурсів». Одна з перших спроб розмежувати вказані поняття належить В.Г. Костякову. Він запропонував наступне трактування поняття трудова потенціал: «Трудова потенціал» — це запаси праці. Вони залежать від загальної чисельності трудова ресурсів і їх структури по статі й віку, рівня зайнятості по статі й віку, накопичених знань, міри відповідності демографічної структури тих, що працюють умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності (територіальної і професійної)» [5].

На наш погляд, цей термін є значно ширшим поняттям, яке відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики. Ми погоджуємось з думкою доцентів Г. В. Осовської та О. В. Крушельницької, які визначають трудова потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [3, с. 38].

Поняття людський капітал виникло в ринковому середовищі, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього від-

творення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину.

Бурхливого розвитку теорія людського капіталу набула в другій половині нашого століття завдяки роботам американських учених Г. Беккера, Т. Шульца та ін. Підтвердженням цього стало присудження двох Нобелівських премій — Т. Шульцу в 1979 р. і Г. Беккеру в 1992 р., що свідчить про видатний вклад цих учених в економічну теорію.

Слід зазначити, що серед учених немає єдиного підходу до визначення змісту цієї форми капіталу і, відповідно, єдиної точки зору щодо шляхів його формування. Наприклад, Т. Шульц зводить людський капітал до розвитку знань і здібностей, які людям надає «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації» [6, с. 64—65]. Автори відомого підручника з економіки С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають у людському капіталі передусім природжені здібності і талант людини, а потім уже її освіту і набуту кваліфікацію [7].

Істотний внесок у розвиток концепції людського капіталу зробив професор Чиказького університету (США) Г.С. Беккер. На його думку, «людський капітал — це запас знань, навичок та мотивацій» [8].

За монографією А.П. Дударя, «людський капітал — це адекватна сучасному суспільству форма вираження продуктивних сил людини, сукупності його здібностей, обумовлених освітою, навичками, здоров'ям, включених у систему соціально-орієнтованої економіки ринкового типу як ведучий фактор суспільного відтворення» [9, с. 51].

Далі розглянемо поняття «кадри». Під кадрами організації розуміють кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту. До складу кадрів не відносять тимчасових, сезонних, позаштатних працівників та працівників за сумісництвом.

В енциклопедичному словнику В.Г. Золотогорова, «кадри — це працівники підприємства, які виконують різні виробничо-господарські, управлінські та інші функції» [10].

Як правило, кадри в організації поділяють на дві групи: кадри управління та робітничі кадри. Хоча при плануванні роботи з кадрами в організації інколи виділяють, наприклад, облікові кадри, кадри обслуговування тощо.

Будемо розуміти під кадрами — «основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних галузях народного господарства» [1].

Кадровий потенціал підприємства — це загальна (кількісна і якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням мети перспективного розвитку підприємства; це наявні і потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровою потенціал є складовою частиною трудового потенціалу підприємства. В більшості економічних джерел названі терміни використовуються як синоніми.

У розвинених країнах сам термін кадрови спочатку був замінений на персонал, а в 1970-х рр. на людські ресурси, який відображає економічну доцільність капіталовкладень у людину, розвиток її вмінь, навичок, здібностей. У конкурентній боротьбі за кадрови все більшого значення набувають професіоналізм, інтелектуальний і творчий потенціал, підприємницькі здібності працівників, що являють собою аксіоми управління людьми. Термін «персонал» отримав широке застосування під впливом вивчення іноземної наукової літератури.

Персонал — це особовий склад підприємства, організації, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Наприклад, виділяють персонал обслуговуючий, виробничий, управлінський тощо. Це поняття застосовується, в основному, при плануванні та здійсненні практичних заходів щодо покращення якісних характеристик працівників організації і (в меншій мірі) при проведенні наукових досліджень [1].

За відомим підручником «Потенціал підприємства: формування та оцінка», О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк визначають персонал як сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності [11, с. 197].

Поняття «людські ресурси» більш об'ємне, ніж «трудові ресурси» і «персонал», тому що містить у собі сукупність соціокультурних характеристик й індивідуально-психологічних властивостей людей. Це поняття позначає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе у разі створення умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини.

На думку Г.В. Щокіна, «людські ресурси — це термін, який характеризує з якісної, змістової сторони кадровий склад або весь персонал організації, робочу силу або трудові ресурси галузі, регіону, країни вцілому. Поряд із традиційними ознаками, властивими елементам обумовленої сукупності — кадрам, персоналу,

робочій силі, трудовим ресурсам, термін «людські ресурси» охоплює здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, загальну культуру і морально-психологічні якості, певний вплив кооперації та самоорганізації (корпоративність, «дух команди», колективні форми організації праці тощо). За змістом поняття «людські ресурси» тісно пов'язане та співвідноситься із такими поняттями, як кадровий потенціал, трудовий потенціал, перевищуючи за обсягом кожне з них» [12].

За визначенням О. Грішної, «людські ресурси» — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички й знання та можуть використовувати їх у трудовому процесі» [13].

Інше визначення надає підручник «Управління трудовим потенціалом», у якому автори зазначають, що людські ресурси — це вся сукупність людей з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом [14].

Отже, проаналізувавши різні кадрові поняття, пропонуємо таблицю, в якій висвітлена певна послідовність появи термінів відповідно до етапів суспільного розвитку.

*Таблиця 1*

**ЕТАПИ ВИНИКНЕННЯ КАДРОВИХ ТЕРМІНІВ**

Етапи суспільного розвитку	Термін	Характеристика періоду
Доіндустріальний (рабоволодіння, феодалізм)	Робоча сила	Використання мускулистої сили людини. Робоча сила не потребувала якихось «раціоналізованих» підходів до управління людьми. Експлуатація с/г земель
Індустріальний	Трудові ресурси Трудовий потенціал Людський капітал Кадри Кадровий потенціал Персонал	Капіталомісткі технології. Машинне виробництво. Використання не мускулистого джерела енергії, потребуючого подальшого навчання кваліфікації
Постіндустріальний	Людські ресурси	Період НТП, наукомісткі технології, інформаційна та інноваційна економіка, розвиток інтелектуального потенціалу в умовах глобалізації, підвищення кваліфікації протягом всього життя

Отже, кадрові поняття поступово виникали відповідно до певних етапів розвитку економіки та суспільства вцілому: починаючи рабоволодінням — використання мускулистої сили людини та закінчуючи постіндустріальним етапом, який характеризується наукомісткими технологіями, появою інновацій, підвищенням розвитку інтелектуального потенціалу працівника.

Еволюційний підхід у дослідженні кадрових категорій на різних етапах історичного розвитку економіки дає підстави визначити сутність категорії «людські ресурси». Ми пропонуємо розуміти під людськими ресурсами працівників, які наділені професійними (наявність освіти, знань, досвіду, навичок, здібностей, компетенцій), моральними (мають совість, ввічливість, порядність, чесність) та особистісними характеристиками (наявність культури, сміливість, готовність до ризику, винахідливість, цілеспрямованість, комунікабельність, впевненість у собі, амбіційність), які здатні до постійного удосконалення та розвитку.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в економічній науці існує різні точки зору щодо сутності і природи таких категорій сфери праці, як «робоча сила», «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «людський капітал», «кадри», «кадровий потенціал», «персонал», «людські ресурси» і відображають поступове усвідомлення суспільством зростання ролі людини в економіці. Також це усвідомлюють і глобальні корпорації, які витрачають кошти на підбір, розвиток людського потенціалу, формування його ефективної структури.

### **Література**

1. Економічний енциклопедичний словник: Ред. С.В. Мочерний. — Л.: Світ, 2006. — Т. 2. — 568 с.
2. Экономика: Принципы, проблемы и политика // Кэмпбелл Р. Макконел, Стэнли Л. Брю. — М.: Республика, 1992. — Т. 1. — 399 с.
3. *Осовська Г. В., Крушельницька О. В.* Управління трудовими ресурсами. — К.: Кондор, 2003. — 223 с.
4. Рынок труда: Учеб. пособие / Под. ред. проф. П.Э. Шлендера. — М.: Увузовский ученик, 2004. — 208 с.
5. <http://personaldept.h12.ru/nomer3/tpo1.html>
6. Shultz T. Investment in Human Capital.- New York; London, 1971.
7. *Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К.* Экономика. — М., 1993.
8. *Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11.
9. *Дудар А.П.* Механізм управління людськими ресурсами торгівельно-виробничих підприємств в сучасних умовах: монографія. — Сімферополь: Таврія-Плюс, 2005. — 452 с.



10. *Золотогоров В.Г.* Экономика: Энциклопедический словарь. — Мн.: Интерпрессервис; Книжный дом, 2003. — 720 с.

11. *Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І.* Потенціал підприємства: формування та оцінка. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с.

12. *Антонюк О. В., Баєва: О. В., Байрак І. Р., Барчан Г. Ю., Головатий М. Ф.* Управління людськими ресурсами: Понятійно-термінологічний словник: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / Міжрегіональна академія управління персоналом / Г.В. Щокін (ред.). — К.: МАУП, 2006. — 496 с.

13. *Грішнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

14. *Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Стаття надійшла до редакції 25.10.2010.

УДК 658.8: 006.83

**А.В. Федорченко**, д-р екон. наук, професор  
кафедри маркетингу,

**Т.М. Пшенична**, аспірант кафедри маркетингу,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТОВАРІВ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Центром уваги сучасної маркетингової діяльності підприємств та організацій виступає споживач. Тому виробництво товарів і послуг, управління їх якістю необхідно розглядати не як суто виробничий процес. Маркетингово-орієнтована система управління підприємством концентрує свою діяльність на визначенні потреб споживачів і на їх задоволенні з метою досягнення власних цілей та отримання стійких конкурентних переваг.*

*Аннотация. Центром внимания современной маркетинговой деятельности предприятий и организаций выступает потребитель. Поэтому производство товаров и услуг, управление их качеством необходимо рассматривать не как исключительно производственный процесс. Маркетингово-ориентированная система управления предприятием концентрирует свою деятельность на изучении нужд потребителей и на их удовлетворении с целью достижения собственных целей и получения стабильных конкурентных преимуществ.*

*Annotation. Consumer is in the center of the modern marketing activities of enterprises and organizations. Thus production of goods and services and their quality management are to be considered not only like a production*