

## THEORETICAL APPROACHES TO “HUMAN RESOURCES” CONCEPT

Ibrayeva E.A. (Republic of Kazakhstan)

*Ibrayeva Elmira Alpamysova - Doctor of Historical Sciences, Master in Economics, Lecturer at Executive MBA, INTERNATIONAL EXECUTIVE EDUCATION PROGRAM KIMEP UNIVERSITY, ALMATY, REPUBLIC OF KAZAKHSTAN*

**Abstract:** *this article is devoted to a review of theoretical approaches to the interpretation of the concept of "human resources". The article emphasizes the value of human resources and the allocation of this resource as a unique category in management and economic science, and also points out the importance of the efficient use and development of human resources. To characterize the concept of "human resources", a number of definitions that are mentioned in the scientific literature were analyzed.*

**Keywords:** *human resources, labor resources, personnel, human resource management.*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ТОЛКОВАНИЮ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ»

Ибраева Э.А. (Республика Казахстан)

*Ибраева Эльмира Алпамысовна – доктор исторических наук, магистр экономики, преподаватель Executive MBA, международная программа обучения управленческих кадров Университет КИМЭП, г. Алматы, Республика Казахстан*

**Аннотация:** *данная статья посвящена обзору теоретических подходов к толкованию понятия «человеческие ресурсы». Статья подчеркивает ценность человеческих ресурсов и выделение данного ресурса как уникальную категорию в экономике, а также указывает на важность эффективности использования и развития человеческих ресурсов. Для характеристики понятия «человеческие ресурсы» был проанализирован ряд определений, которые упоминаются в научной литературе.*

**Ключевые слова:** *человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал, управление человеческими ресурсами.*

Развитие общества в целом, и, в частности, динамических экономических отношений, которые его сопровождают, обусловили актуализацию наиболее ценного ресурса современности, который со временем только качественно растет, формируя тем самым наиболее значимые конкурентные преимущества как отдельных субъектов хозяйствования, так и стран в целом, - человека. Человеческие ресурсы стали уникальной категорией в экономике, которая способствует смене существующих парадигм и диалектике новейших, созданию новых научных теорий и поиска практик, которые бы давали возможность наиболее полно использовать и развивать эти ресурсы.

Но что именно означает термин «человеческие ресурсы», какой смысл и значение вкладывают в него разные ученые и специалисты в сфере экономики и менеджмента? Ведь на данный момент не существует единого, всеми принятого, унифицированного определения, которое бы удовлетворило все научные интересы и задачи, которые ставятся перед исследователями. Причиной этого является многовекторность современной научной мысли, которая постоянно эволюционирует как во времени, так и пространстве, отражая специфику развития экономики той или иной страны или даже континента.

Также особенностью категории «человеческие ресурсы» является ее использования на различных уровнях: макро-, мезо- и микроуровне, что непосредственно влияет на содержание и структуру. В результате эволюции экономики как науки и практики, существует ряд тождественных и смежных категорий, которые в то или иное время раскрывали роль и место человека как в отдельной организации (предприятии, учреждении), так и в экономике страны в целом: трудовые ресурсы, трудовой и кадровый потенциал, экономически активное население и т.д.

Исследованием сущности этих категорий и ее особенностей занимался ряд ученых в сферах экономики и менеджмента, начиная от А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, П. Друкера, которые в целом анализировали роль человека в общественном прогрессе, а также М. Армстронг, Х. Грэхем, П. Сперроу, В. Трейси, Т. Шульц, которые рассматривали различные аспекты и проблемы управления человеческими ресурсами на различных экономических уровнях.

Однако, до сих пор не разработана единая признанная всеми точка зрения, в связи с чем для дальнейшей работы видится необходимым провести анализ понятия «человеческие ресурсы» и его отличий от других подобных, близких категорий.

Согласно общепринятому мнению, одним из первых термин «человеческий ресурс» использовал в

своей книге 1893 «Распределение богатств» (англ. *The Distribution of Wealth*) экономист Дж. Коммонс, но дальше его не развил [1]. В то же время свою современную трактовку понятие «человеческого ресурса» получило в докладе экономиста Э. Бакке в 1958 году [2, с.312].

Однако, непосредственное становление категории «человеческие ресурсы» (англ. «*Human resources*») произошло лишь в 70 годы XX века, и сопровождалось переосмыслением места и роли человека в процессе производства, экономического развития государства, а, соответственно, и сменой очередной парадигмы менеджмента («управление персоналом»). Причиной этого стала третья индустриальная революция («цифровая»), которая направила развитие общества в сторону наукоемких производств, которые во второй половине XX века сделали значительный скачок. Это стало возможным за счет накопления и использования знаний, что, в свою очередь, укрепило позиции человека как носителя знаний и того, кто может их производить и использовать. Все это подтверждается стремительным ростом популярности школы «человеческого капитала» Т. Шульца и Г. Беккера в конце шестидесятых годов XX века.

Несмотря на появление термина «человеческие ресурсы», который вытеснил понятия «трудовые ресурсы» и «персонал» (которые, в свою очередь, также характеризовали участие человека в производственной и социальной активности) и на его активную эксплуатацию, как в научных кругах, так и в практической деятельности, единого мнения о его сути так и не появилось. В связи с чем даже сейчас анализ научных трудов и исследований демонстрирует всю сложность данной категории с точки зрения ее разного восприятия на макроуровне и микроуровне, что свидетельствует о существовании двух обобщенных точек зрения.

Наиболее часто в научных трудах ученых разных стран используется следующее определение человеческих ресурсов: «это люди, которые составляют рабочую силу той или иной организации, бизнес-сектора или экономики». Аналогичного взгляда на сущность «человеческих ресурсов» придерживается М. Армстронг в своей работе «Практика управления человеческими ресурсами» [3], а также Х. Грэхем, П. Сперроу, Т. Шульц. Все приведенные выше ученые определяют человеческие ресурсы как работников организации и рабочую силу в отраслевом или территориальном измерении вместе с их способностями в контексте сферы деятельности. В таком случае возникает вопрос: в чем отличие термина «человеческие ресурсы» от термина «трудовые ресурсы»? Большинство научных деятелей описывают понятие «трудовые ресурсы» как часть населения страны, обладающую необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве.

В свою очередь следует отметить, что термин «трудовые ресурсы» получил свою жизнь в 20-х годах XX века от академика С. Струмилина как планово-учетный измеритель рабочей силы, однако популярности набрал лишь в 50-е годы того же века. Со временем он получил достаточно много негативной критики из-за отражения в себе коммунистической идеологии построения экономических отношений, которая характеризовалась восприятием человека как определенного инструмента, необходимого для реализации производственных задач. Таким образом, данный термин стал отражением технократического стиля управления, ориентированного на регламентацию деятельности работников внутренними стандартами и нормативами, дробление работы на маленькие операции, что существенно уменьшало ответственность отдельного человека. Подобный стиль руководства идет вопреки базовым принципам управления человеческими ресурсами, связанных с гуманизацией труда (расширение зон ответственности, уменьшение контроля, стимулирование инициативности, ротация, гибкий график работы), что, в свою очередь, направлено на рост заинтересованности и лояльности работника, и, соответственно, его удовлетворенности от работы и повышения её эффективности.

Также целесообразно отметить, что главным признаком трудовых ресурсов является возраст, характеризующий работоспособность населения. В связи с этим, трудовые ресурсы, в свою очередь, отождествляют с понятием «трудоспособное население», которое, согласно методологии Международной организации труда (МОТ, англ. *International Labour Organization, ILO*), делится на экономически активное и экономически неактивное население. Здесь под экономически активным населением (которое также используется как «рабочая сила») понимается часть населения обоих полов, которая в течение определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и оказания услуг. В свою очередь, экономически неактивное население формируют лица в возрасте 15 - 70 лет, которые не могут быть классифицированы как занятые или безработные, то есть не формируют предложение на рынке труда.

Учитывая различия приведенных мнений и с целью уточнения, следует отметить, что трактовать термин «человеческие ресурсы» исключительно с позиции широкого или узкого понимания, а также с позиции социально-трудовой сферы, не учитывая общественные процессы, является ошибкой, поскольку это ограничивает значимость данного понятия и не раскрывает все его грани.

Для количественного исследования определение понятия «человеческие ресурсы» целесообразно применить контент-анализ, который позволяет анализировать массив данных через систему категорий. Контент-анализ предполагает качественный и количественный анализ текстовых документов и

заключается в «обработке текста с последующей интерпретацией выявленных закономерностей» [4].

Для оценки категорий чаще всего применяется такой вид оценки, как подсчет числа появления слов или словосочетаний среди определенного в научной литературе перечня понятий. Данная частота упоминания слов или словосочетаний непосредственно влияет на содержание категории.

Таким образом, для характеристики понятия «человеческие ресурсы» был проанализирован ряд определений, которые упоминаются в научной литературе (таблица 1). С целью научно обоснованной характеристики понятия, сформирована таблица определений понятий «человеческие ресурсы», в результате проведенного анализа словарей, литературных источников и законодательной базы.

Таблица 1. Анализ понятия «человеческие ресурсы»

Автор	Характеристика							
	люди, которые составляют рабочую силу	существуют на уровне организации, бизнес-сектора или экономики	являются носителем совокупности трудовых и не трудовых умений	совокупность людей, осуществляющих процессы жизнедеятельности	совокупность ресурсов на рынке труда	сочетают в себе человеческий капитал, рабочую силу, человеческий потенциал, предпринимательские способности	ресурсы в плоскости знаний, навыков и мотивации людей	совокупность социальных, психологических и культурных качеств сотрудника
П. Друкер [6]	+	+						
М. Армстронг [8]	+	+	+					
Х. Грэхем [11]	+	+	+					
К. Дэвис [12]	+	+	+					
А. Пизам [20]	+	+	+					
П. Сперроу [25]	+	+	+					
У. Трейси [26]	+	+	+					
Т. Шульц [28]	+	+	+					
С. Сардак [33]			+	+				
Э. Разнодежина [37]			+		+	+		
В. Засько [24]								+
В. Евсеев [16]		+					+	+

Источник: составлено автором.

В результате анализа были выделены компоненты, которые формируют данное понятие и входят в его состав (формула 1.1):

$$П = nC_1 + nC_2 + \dots + nC_m, \quad (1.1)$$

где: П – анализируемое понятие;

$C_1 \dots C_m$  – компоненты понятия;

n – количество упоминаний слов и словосочетаний в массиве определений понятия (частота упоминаний компонент);

m – количество компонент (слов и словосочетаний).

Результатом проведенного контент-анализа является определение определенного количества компонент понятия «человеческие ресурсы» и подсчет количества упоминаний слов и словосочетаний, а также определение нагрузки за перечнем определений понятия, которое анализируется (рисунок 1).



Рис. 1. Соотношение компонент понятия «человеческие ресурсы» при проведении контент-анализа

Теоретические и количественные результаты анализа роли и места понятие «человеческие ресурсы» в системе взаимосвязанных категорий доказали целесообразность использования данного термина на всех экономических уровнях.

Подытоживая все вышесказанное, человеческие ресурсы является сложной категорией, которая отражает самого человека (группу, коллектив, нации) с определенным набором личностных и профессиональных, врожденных и приобретенных качеств, предпринимательской способностью, которые она приобретает и может развивать как в рамках социально трудовых отношений, так и процессов жизнедеятельности общества в целом.

Показательным является тот факт, что в XX веке были присуждены две Нобелевские премии в области экономики за разработку теории человеческих ресурсов – Теодору Шульцу в 1979 году и Генри Беккеру в 1992 году. Эти ученые рассматривали человеческие ресурсы как совокупность сформированных и развитых вследствие инвестиций продуктивных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые используются в экономической деятельности и, таким образом, влияют на рост доходов, как отдельных лиц, так и национальной экономики.

Именно труды Шульца и стимулировали дальнейшее развитие понятия «человеческие ресурсы», что воплотилось в возникшей концепции управления человеческими ресурсами (англ. «human resources management») или HR-management (HRM)). На сегодняшний день концепция управления человеческими ресурсами является базовым подходом в практике управления в бизнесе и социальных сферах в международной среде, и активно используется в практике менеджмента в Казахстане. В корпоративном секторе внедрены позиции HR-директоров, которые выполняют стратегические функции и оказывают ключевое влияние на формирование политик компании. Функция управления человеческими ресурсами исследуется бизнес-аналитиками и академическими исследователями. Результаты исследований регулярно публикуются научными журналами и изданиями консалтинговых компаний и привлекают активный интерес бизнес-сообщества.

Новое значение приобретают исследования управления человеческими ресурсами в условиях вызова всемирной пандемии, с которым столкнулся мир в 2020-м году. Кризис с коронавирусом акцентировал внимание на том, что национальное государство по-прежнему остается основной политической и экономической единицей, в том числе и политика безопасности и заботы о благосостоянии человеческих ресурсов. Экономическая система, построенная после этой пандемии, должна быть более устойчивой и более чувствительной к тому факту, что экономическая глобализация во многом опережает политический вектор глобализации [5]. HR-менеджеры во всем мире включили понятие wellbeing (благосостояние) в компоненты HR-аналитики и стратегии управления человеческими ресурсами. В современных условиях неопределённости и динамичного развития экономических и бизнес-отношений вопросы эффективного управления человеческими ресурсами продолжают оставаться актуальными для академических и бизнес исследований.

### *Список литературы / References*

1. *Commons J.R.* The Distribution of Wealth. New York: Macmillan, 1893.
2. *Kaufman Bruce E.* Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry. Ithaca, New York: Cornell University Press, 2008. P. 312.
3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. 8-е издание / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2005. 832 с.
4. *Дмитриев И.* Контент-анализ: сущность, задачи, процедуры. Пси-фактор. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://psyfactor.org/lib/k-a.htm/> (дата обращения: 19.09.2021).
5. *Ибраева Э.* Мировая экономика после пандемии // Вестник науки и образования № 18(96), 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://scientificjournal.ru/images/PDF/2020/96/mirovaya-ekonomika.pdf/> (дата обращения: 03.07.2021).