

ДЕФІНІЦІЯ КАТЕГОРІЙ, ЯКІ ВИЗНАЧАЮТЬ РОЛЬ ЛЮДИНИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ

Смачило Валентина Володимирівна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,
доцент кафедри економіки, кандидат економічних наук, доцент, Україна*

Корпан Марія Вікторівна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури, здобувач
освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності «Економіка підприємства», Україна*

Анотація. Пріоритети розвитку національної економіки свідчать про зростаючу роль людини в економічних процесах створення додаткової вартості та капіталізації підприємств, що вимагає новітніх підходів до управління в цій сфері. Це потребує дефініції основних категорій, які визначають роль та місце людини в соціально-економічних процесах, характеризують її в процесі праці.

У статті визначено основні аспекти, які необхідно враховувати під час дослідження категорій «персонал», «кадри», «людські ресурси», «робоча сила», «кадровий потенціал», «трудова ресурси», «економічно активне населення», «людський потенціал», «кадровий потенціал», «трудова потенціал», «людський капітал»: еволюція понять, рівень соціально-економічного розвитку, наявність чи потенційність людських ресурсів, рівень дослідження, парадигма управління. Обґрунтовано сутність, розмежування та співвідношення наведених категорій за вказаними напрямками та вказано на необхідність соціально відповідального підходу до управління

Ключові слова: людські ресурси, кадри, персонал, кадровий потенціал.

Вступ

Глобалізаційні процеси, якими охоплені всі сфери життя, суттєво вплинули й на економічні відносини. Відмічається перехід економічних відносин на більш високий рівень – формування так званої економіки знань – що вимагає посилення ролі людини, яка персоніфікує знання та є їх носієм. Пріоритети розвитку національної економіки свідчать про зростаючу роль людини в економічних процесах створення додаткової вартості та капіталізації підприємств. Лауреат Нобелівської премії з економіки за 1979 рік та один із засновників теорії людського капіталу Т. Шульц довів, що в економіці США прибуток від людського капіталу більший, ніж від фізичного. Що є вагомим свідченням актуальності теми дослідження. Вказані глобальні зміни на макроекономічному рівні вимагають від представників мікрорівня – підприємства – їх врахування під час здійснення відповідної господарської діяльності. Саме тому дослідженню ролі людини в соціально-економічних процесах на всіх рівнях слід приділити значну увагу, бо це надає конкурентну перевагу підприємству, підвищує рівень ефективності діяльності та капіталізації за мінімізації ресурсомісткості.

Осмилення ролі та місця людини в соціально-економічних процесах характеризується високим рівнем дискусійності. Науковий пошук в цій царині супроводжується великою кількістю публікацій, здійснених відомими українськими та закордонним науковцями. Серед вітчизняних дослідників слід відмітити ґрунтовні праці О. А. Грішної, Т. В. Білорус, В. М. Гриньової, Г. І. Писаревської та інших, а серед закордонних вчених – праці А. Я. Кібанова, А. П. Єгоршина й інших дослідників.

Метою даної статті є висвітлення авторського бачення категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах, та обґрунтування їх співвідношень і взаємозв'язку.

Результати дослідження

В економічній термінології існує велика кількість визначень, які стосуються використання людини в процесі праці та які демонструють еволюцію її ролі в ньому. Від фактора виробництва за А. Смітом, який працю визначає першоджерелом багатства, до людини – носія підприємницьких та інноваційних ідей, новатора та творця економічних відносин – за Й. Шумпетером.

Досить часто зустрічаються такі терміни як «персонал», «кадри», «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «людський потенціал», «трудовий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал». Вказані визначення розкривають з різних боків багатогранність ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та процесі праці зокрема.

Передумовою дослідження даної проблематики повинно стати різноманіття сторін, з яких доцільно вивчати людину в соціально-економічних процесах. Опрацювання великої кількості наукових джерел дозволило сформуванню кілька аспектів та напрямків, за якими варто побудувати аналітичний процес щодо даної проблематики (рис. 1).

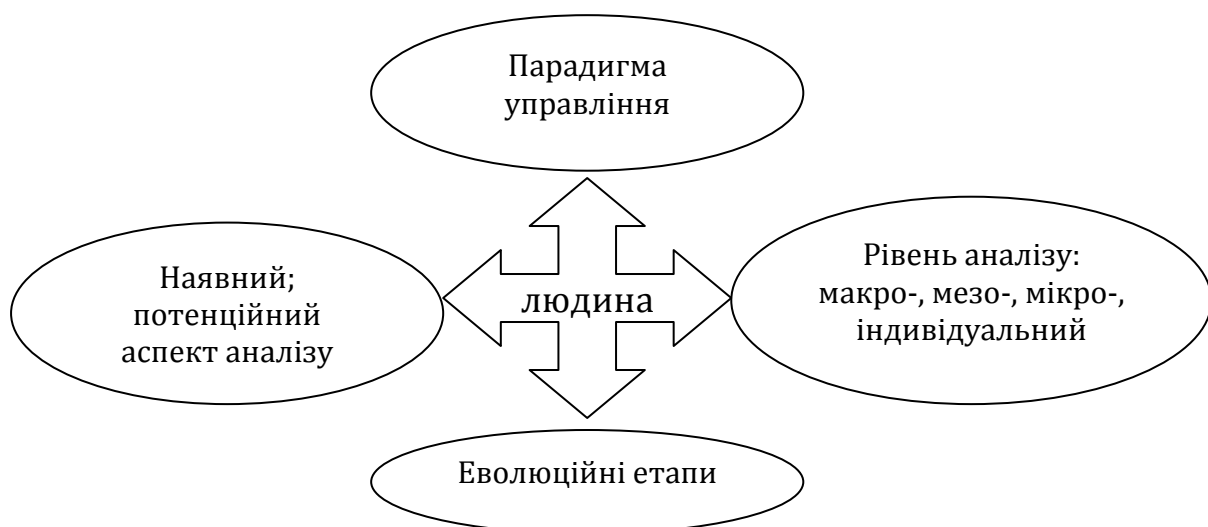


Рисунок 1 – Напрямки дослідження ролі та місця людини в соціально-економічних процесах (розроблено авторами)

Важливим є визначення рівня дослідження: макро-, мезо-, мікро- чи індивідуальний; врахування еволюційних процесів, що вплинули на категоріальний апарат; рівень соціально-економічного розвитку, що визначило стан менеджменту та зміни парадигми управління і, відповідно, вимоги до людини, задіяної в процесі праці.

Припускаємо, що спочатку необхідно визначитися з тим, який аспект буде розглядатися: наявний чи потенційний. Відповідно до цього слід категорії, що потребують вивчення, розподілити на ті, які характеризують наявний аспект людини («персонал», «кадри», «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила») та потенційний («людський потенціал», «трудо-вий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал»), що уособлюється наявним.

Відповідно до цього аспекту розглянемо перелічені категорії та дамо їх сутнісну оцінку. У роботі [1] представлено докладний аналіз походження термінів, які характеризують роль та місце людини в суспільно-економічній сфері. За часом виникнення, першим в науковому обігу з'явився термін «трудові ресурси», що був введений С. Г. Струмиліним в 20-х роках ХХ ст [1, 2]. Щодо сутнісної характеристики, то доцільно використовувати визначення, надане А. Я. Кібановим [1, 3], в якому трудові ресурси розуміються як працездатна частина населення країни, яка через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага або послуги. До трудових ресурсів відносяться люди як зайняті в економіці, так і не зайняті, але здатні працювати. Очевидне віднесення до цієї категорії працездатної частини населення країни, регіону, галузі визначає її макро- та мезорівень. Зауважимо, що характеристиками трудових ресурсів є працездатність, яка визначається як незалежними від правового поля детермінантами – фізичними та розумовим здатностями людини до праці, так і залежними – вік працездатності, що коливається за різними країнами. Крім того, важливим у даному визначенні є відношення до праці (здатність до праці не дивлячись на бажання та необхідність працювати) та/або участь в процесі праці (вже зайнятий трудовою діяльністю або безробітний).

У 1966 р. в міжнародний обіг було введено поняття «економічно активне населення», під яким розуміється сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних цінностей і в наданні послуг [1]. Згідно [4], економічно активне населення складається з населення обох статей у віці 15-70 років, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили і використовується в економічній діяльності. Дана категорія, згідно [4], визначається як робоча сила. Відмітимо, що поняття: трудові ресурси та робоча сила, більш характерні для умов командно-адміністративної економіки. Ринкова економіка оперує поняттями економічно активного та неактивного населення, в основі яких покладено бажання виступати на ринку праці.

Кількісно категорії «трудові ресурси» та «економічно активне населення» не співпадають, бо до першої відносяться населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах; працюючі особи пенсійного віку; працюючі особи віком до 16 років, а друга включає лише працюючих та бажаючих працювати, які характеризуються як зайняті та безробітні, при цьому частина працездатного населення працездатного віку може становити економічно неактивне населення (особи, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні» [4]).

На думку відомого дослідника в сфері праці та соціально-трудових відносин О. А. Грішнєвої, поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення» [5] та кількісно визначається населенням, яке фізично здатне працювати, а остання категорія кількісно визначається реальною частиною трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Це дозволяє стверджувати, що категорії «трудові ресурси» та «робоча сила» співвідносяться як ціле та часткове.

З нашого погляду, найбільш широкою категорією є «людські ресурси» (англ. human resources). Її походження відноситься до 70–80-х рр. ХХ ст. та було характерним для американського менеджменту. Людські ресурси, на думку [2], у категорійному плані є ототожненням усіх людей як носіїв здатності до існування й суспільної цінності. Їх дієздатність, правоздатність та працездатність надають можливість людським ресурсам приймати участь у процесі праці, що перетворює їх на трудові ресурси. Завдяки перетворенню вказаної можливості в безпосередньо процес праці або бажання до праці (працюючі та готові працювати) утворюється категорія «робоча сила». Хоча, категорія «людські ресурси» найчастіше вживається на макроекономічному рівні стосовно всіх людей, які можуть бути задіяні в економіці, але обґрунтованим є її використання й на нижчих рівнях: галузі, регіону, підприємства. Саме на мікрорівні – рівні підприємства – людські ресурси описуються такими категоріями як «працівники», «кадри», «персонал». В той же час, Н. В. Кротова та Е. В. Клеппер вважають терміни «кадри», «персонал» та «людські ресурси» близькими за своїми значеннями та синонімічними [1], що не дозволяє їх зіставляти. Вважаємо дану думку хибною, бо подальші дослідження свідчать про нерівнозначність вказаних категорій та дозволяють стверджувати, що «кадри» та «персонал» є характеристиками людських ресурсів підприємства.

Білорус Т.В. в своїй монографії [6] наводить визначення О. П. Єгоршина, який ототожнює три поняття – «кадри», «працівники» та «персонал» – і визначає їх складові частини трудового колективу підприємства, які виконують виробничі та управлінські функції. За визначенням [2], працівник представляє собою особу, яка виконує роботу, працюючи на підприємстві, в організації, установі.

Використання терміну «кадри» (від фр. – cadres – особовий склад), яке запозичене з військової сфери, більш характерне для командно-адміністративної економіки та найчастіше персоніфікує основний склад працівників підприємства, кваліфікованих працівників штатного складу.

Таке розуміння «кадрів» як економічної категорії базується на визначеннях відомих дослідників в цій сфері; деякі з них приведено нижче:

- Кібанов А. Я. вважає, що кадри – це основний (штатний) склад кваліфікованих працівників організації, який володіє такими характеристиками як чисельність, склад та структура [8];

- Шегда А. В. в кадри включає штатний склад працівників підприємства, який підрозділяється на дві великі групи: кадри управління та робочі кадри [9];

- Слинков В. Н. під кадрами розуміє основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад підприємства [2].

Вищенаведене дозволяє зробити висновок, що кадри, це лише частина працівників підприємства, які входять до штату та мають високий рівень кваліфікації. Тому категорії «працівники» та «кадри» не є ідентичними.

Термін «персонал» в обіг української науки перейшов із досліджень західних економістів та має більш широке трактування, включаючи не лише штатних працівників даного підприємства, а й осіб поза штатом та власників. Так, Кібанов А. Я. під персоналом розуміє особовий склад організації, який включає працівників, що працюють за наймом, а також власників та співвласників, що працюють на підприємстві [8]. Шегда А. В. розглядає персонал підприємства як склад робітників, що представляють кваліфіковану і некваліфіковану працю [9].

На основі ретельного аналізу категорії «персонал» в роботі [2], усіх працівників, що здійснюють роботу для певного підприємства, розподілено 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. Авторам імпонує наведене розмежування категорій, що й буде покладено в основу подальших досліджень.

Вказане положення дозволяє зробити висновок, що категоріями «працівники» носить більш широкий, узагальнюючий характер по відношенню до «персоналу» та «кадрів» підприємства.

Еволюційний напрямок дослідження категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах, потребує дослідження зміни трьох основних концепцій кадрового менеджменту [1], що були спричинені революційними проривами в науково-технічному прогресі людства, які суттєво вплинули на соціально-економічний розвиток суспільства (рис. 2).

Даний рисунок демонструє зростаючу роль людини та її місце як в ході праці, так і в інших соціально-економічних процесах.

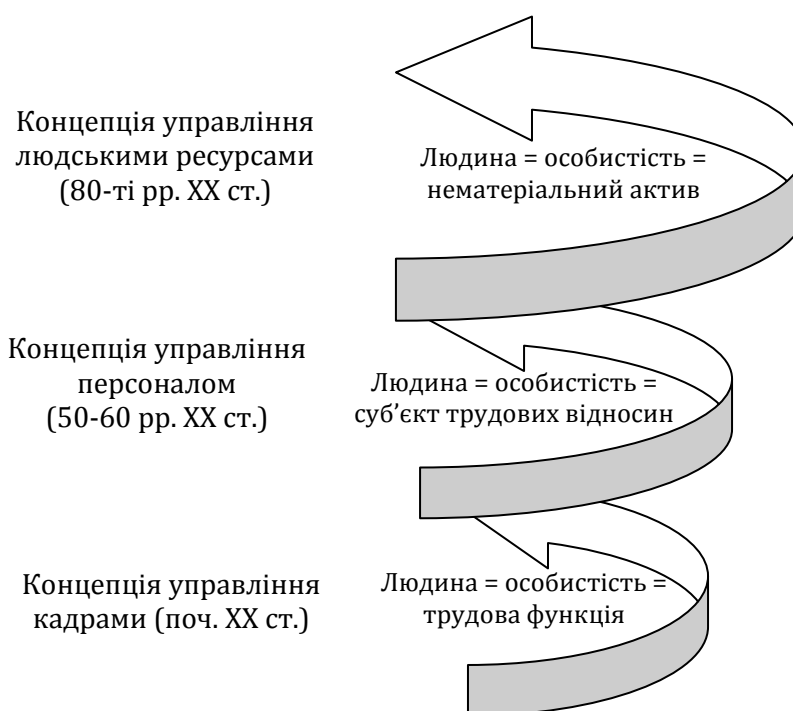


Рисунок 2 – Еволюція концепцій кадрового менеджменту, розроблено авторами на основі [1]

Окрім еволюційного підходу, слід зупинити увагу на підходах, які диференціюються залежно від засобів досягнення кінцевих цілей підприємства [1]: концепції школи наукового управління, адміністративної школи, школи людських відносин в управлінні, поведінкової (біхевіористської) школи, математичної школи.

Також в економічній думці існують концепції [1]: «економічної людини», що характеризується термінами «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудова ресурси» та відображає функціональний, технократичний підхід до працівника; «соціальної людини», характеризується терміном «людські ресурси» і відповідає персональному підходу.

Вважаємо, що категорії «людські ресурси», «кадри» та «персонал» визначають поточний стан, характеристики та властивості людських ресурсів в процесі праці на підприємстві. Більш ємними та складними категоріями є «людський потенціал», «кадровий потенціал» та «трудова потенціал», які визначають резерви зростання, використання людських ресурсів підприємства – кадрів та персоналу. Незважаючи на широку уживаність, вказані категорії залишаються дискусійними та полемістичними.

Найбільш ємною, з нашого погляду є поняття людського потенціалу, під яким в роботі [10] пропонується розуміти наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети. До його характеристик відносять: умови відтворення; умови формування і розвитку; умови для його реалізації.

Демаркація категорій людського та трудового потенціалів обґрунтована в роботі [11], в якій трудовий потенціал розуміється як підсистема

більш об'ємної категорії – людський потенціал. Розмежування проводиться як за кількісним (статистичним), так і якісним критеріями. В першому випадку відмінність трудового потенціалу від людського потенціалу полягає в тому, що носіями першого є тільки працездатні громадяни, в той час як другого – все населення країни, в тому числі за межами працездатного віку. Якісне розрізненість категорій чітко проступає під час їх реалізації: сфера реалізації трудового потенціалу обмежена виробництвом матеріальних і нематеріальних благ та послуг, тобто трудовою діяльністю, а людський потенціал реалізується в різноманітних видах діяльності, пов'язаних не тільки з працею, але і з проведенням дозвілля, з міжособистісними відносинами, а також у сфері споживання. Крім того, вказується відмінність на різних рівнях: трудовий потенціал на індивідуальному рівні відповідає робочій силі, а людський потенціал – особистості.

Все вищезазначене дозволяє сформулювати авторське бачення співвідношення людського та трудового потенціалів як ціле та часткове із рівнями застосування від держави до регіону (галузі), підприємства та окремої людини.

Логіка подальшого дослідження вимагає співставлення трудового та кадрового потенціалів, розуміння яких характеризується деякою амбівалентністю. Огляд літературних джерел з цього питання дозволяє зробити висновок, що в науковій думці склалося декілька підходів до співвідношення зазначених категорій. Перший підхід ототожнює дані категорії. Другий – більш широко трактує трудовий потенціал, аніж кадровий.

Так, у роботі [12], трудовий потенціал розглядається як величина можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників. Кадровий потенціал розглядається як його складова.

Даний колектив авторів [12] співвідносить трудовий потенціал з рівнем країни, регіону, а кадровий потенціал, який є складовою частиною трудового потенціалу, визначає як потенціал конкретної сфери діяльності, галузі, підприємства, де необхідні специфічні характеристики саме для цієї сфери діяльності, на підприємстві, що унеможливорює ототожнення вказаних категорій. Крім того, кожна людина є носієм загального людського потенціалу, в якому можна виділити трудовий та індивідуальний.

Схожої думки дотримуються автори роботи [13], хоча й розглядають вказані категорії на макроекономічному рівні, визначаючи різницю між ними як величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних.

Як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення розглядає трудовий потенціал Грішнова О.А. [5] на рівнях окремої людини, підприємства, території, суспільства в цілому.

Таким чином, у якості причин, іноді невзаємопов'язаних і, навіть, суперечливих між собою, більш широкого розуміння трудового потенціалу, аніж кадрового виступають:

1) рівень: макрорівень – держави, мезорівень – регіону (галузі) та індивідуальний – особистості – характеризується використанням трудового потенціалу, а для мікрорівня – рівня підприємства – характерне використання кадрового потенціалу;

2) відповідна потребам підприємства кваліфікація: кадровий потенціал враховує висококваліфікованих працівників, які відповідають цілям діяльності підприємства, в той час як трудовий потенціал відрізняється від кадрового на величину некваліфікованих або невідповідної кваліфікації людських ресурсів.

Незважаючи на неузгодженість вказаних понять авторське бачення їх співвідношення полягає в розумінні трудового потенціалу як більш широкої категорії, аніж кадрового. В той же час, поняття кадрового та трудового потенціалу можуть використовуватися на мікрорівні – рівні підприємства, якщо під кадровим потенціалом розуміти наявні ресурси та майбутні можливості, якості постійного, штатного складу працівників щодо досягнення цілей підприємства, а під трудовим потенціалом – наявні ресурси та майбутні можливості, якості всіх працівників, власників, щодо досягнення цілей підприємства.

Окремо від цих категорій доцільно розглянути дефініцію «людського капіталу», яка ввійшла в західноєвропейський та американський науковий економічний обіг на початку 60-х років ХХ ст., хоча основи були започатковані ще А. Смітом та еволюціонували під впливом розробок Г. Беккера, Т. Шульца, яких і вважають авторами цього поняття.

Осмилення даної категорії вітчизняною наукою доцільно представити визначенням, що надане ГрішнOVOЮ О.А. в роботі [5], де під людським капіталом розуміється сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власників.

Погоджуючись з точкою зору, що репрезентована в роботі [10], відмітимо, що людський потенціал перетворюється в людський капітал у випадку економічного використання, тобто, якщо він використовується з метою отримання доходу. Інакше кажучи для переходу з пасивної форми – трудового потенціалу – в активну – людський капітал, шляхом реалізації свої здібностей, можливостей в економічних процесах, виходячи на ринок праці.

Проведений аналіз основних категорій, які відображають роль людини в процесі праці та соціально-трудових процесах дозволив визначити місце кожної з них, що зображено на рис. 3.

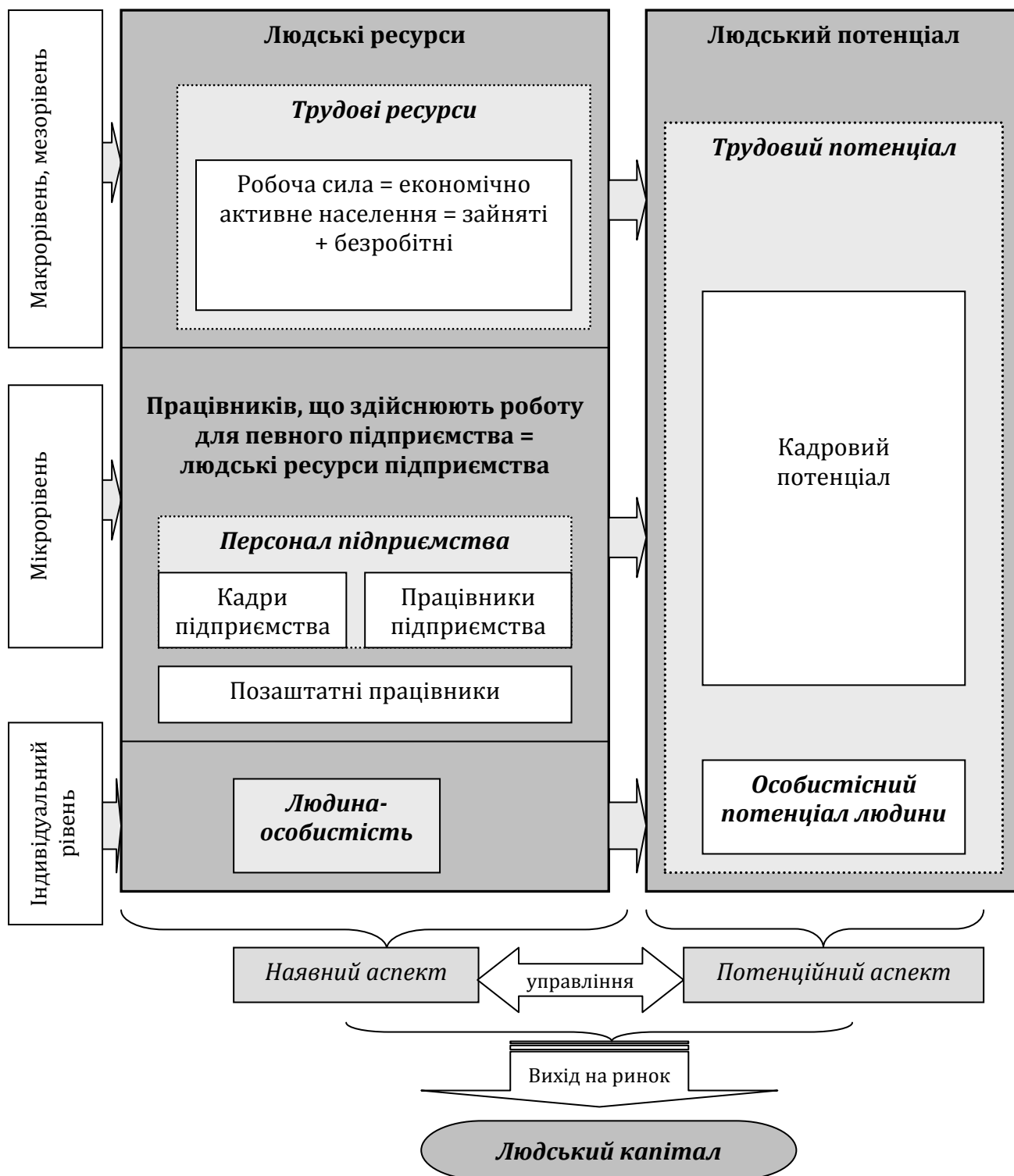


Рисунок 3 – Розмежування категорій, які визначають роль та місце людини в процесі праці (розроблено авторами)

З наведеного графічного співвідношення основних категорій, що визначають роль та місце людини в процесі праці, зауважимо на подвійний взаємозв'язок між наявним аспектом та потенційним. Це пояснюється тим,

що наявний аспект, представлений, наприклад, персоналом чи кадрами підприємства формує вимоги до бажаного (потенційного) стану людських ресурсів підприємства; в свою чергу потенційний аспект людських ресурсів визначає його наявний стан у майбутньому. Перехід з одного стану в інший відбувається під дією управлінського зусилля.

Висновки

Розмежування та дефініція категорій, які дають уявлення про зміну місця та ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та праці зокрема є вихідним етапом подальших досліджень щодо управління людськими ресурсами та людським потенціалом в сучасних умовах.

Виходячи з розуміння кадрового та трудового потенціалів, виникає нагальна потреба управління ними, за умови узгодженості не лише із загальними місією та цілями підприємства, а й з потребами носіїв окремих потенціалів – працівників. Такі вимоги до управління на сучасному етапі розвитку ставлять питання щодо соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємств, яке повинно ґрунтуватися на мотивації керованої та керуючої систем до взаємної соціальної відповідальності.

Перелік використаних джерел

1. Міхов Л. І. Сутність категорії та структурні складові кадрового потенціалу підприємства / Л. І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 3. – С. 101-105.
2. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. 132-139.
3. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – Москва : Новое знание, 2005. – 336 с.
4. Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення [Електронний ресурс] : наказ Державного комітету статистики України від 19 січня 2011 р. № 12 // Державна служба статистики України : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm. – Станом на 14.01.2016. – Назва з екрана.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559с.
6. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т. В. Білорус ; Держ. податкова адмін. України, Нац. академія держ. податкової служби України. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
7. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с.

8. Управление персоналом организации : практикум / под ред д-ра экон. наук, проф. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 296 с.
9. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посібник / А. В. Шегда. – Київ : Знання, КОО, 2002. – 583 с.
10. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудовий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудові ресурси» / І. М. Кравченко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2012. – Вип. 51. – С. 124-131.
11. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г. М. Гузенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Економіка». – 2010. – Вип. 10. – С. 30-41.
12. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.
13. Федорова В. А. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки / В. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Проблеми економіки. – 2011. – № 3. – С. 24-28.

© В. В. Смачило, М. В. Корпан

Порядок цитування:

Смачило В. В. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах [Електронний ресурс]: наукова стаття / В. В. Смачило, М. В. Корпан // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,56 авт. арк. – Режим доступу: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34>. – Назва з екрана.

DEFINITIONS OF THE CATEGORIES THAT DETERMINE THE ROLE OF HUMAN IN SOCIAL AND ECONOMIC PROCESSES

Smachylo Valentina

*Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture,
Associate Professor of Department of Economics, PhD in Economics, Ukraine*

Korpan Mariya

*Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture,
Bachelor's Degree student specialty «Economics of enterprise», Ukraine*

Abstract. The priorities of the national economy development indicate the growing role of a person in the economic process of creating added value and capitalization of enterprises that require new approaches to the management process in this area. This requires the definition of basic categories that define the role and place of man in the socio-economic processes and characterise a person in the process of work.

The article defines the basic aspects that must be considered in the study of the categories «staff», «personnel», «human resources», «cadre», «human potential», «cadre potential», «economically active population», «employment potential», «human capital»: evolution of concepts, level of socio-economic development, the presence or potentiality of human resources, the level of research, management paradigm. The essence, differentiation and interrelation of the given categories in the specified areas are justified. The necessity of socially responsible approach to management is underlined.

Keywords: human resources, cadre, personnel, cadre potential.

© V. Smachylo, M. Korpan