

УДК 331.6(477)(87)

*В.М. Щербак*  
*V.M. Shcherbak*

**ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ПОГЛЯДІВ НА УПРАВЛІННЯ  
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

**EVOLUTION OF THINKING ON HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT**

Походження концепції “управління людськими ресурсами” бере свій початок у змінах, що відбулися в ході промислової раціоналізації у Великій Британії і США наприкінці XIX ст., а пізніше і в інших країнах. У перші два десятиліття в управлінні трудовими ресурсами на підприємствах переважали принципи і методи, розроблені Генрі Фордом, що одержали назву “фордизм”. Друга світова війна стала каталізатором зміни ставлення до питання управління персоналом підприємства як до окремої спеціальної функції управління підприємством у цілому. Частина даного процесу полягала в поділі питань, пов’язаних з управлінням просуванням по службі працівників, і питань контролю і нагляду за виконанням виробничих завдань. У період з 1940 по 1960 рр. управління трудовими ресурсами у визначенні таких найважливіших параметрів, як фонд оплати праці, кількісний і якісний склад працівників та ін., базувалося на застосуванні математичних методів. Для цього використовувалися організаційні діаграми, діаграми заміни, прогнозування на основі регресії та ін. У 1970-ті роки при

управлінні трудовими ресурсами почав застосовуватися ресурсний підхід, де персонал підприємства розглядався як одна зі складових виробничого процесу. Необхідність обробки великого масиву інформації викликала потребу у використанні комп’ютерних інформаційних систем, моделей нормативних дій і оцінки витрат на управління персоналом. У 80-ті роки XX ст. докорінно змінюється концепція управління кадровим складом: персонал організації розглядається як фактор досягнення високих конкурентних позицій підприємством. У 90-ті роки XX ст. почався і триває до цього часу процес перегляду ставлення до управління персоналом як до найбільш ефективних інвестицій у капітал підприємства, що дозволяє підвищити їхню конкурентоспроможність і мобільність. Отже, в останні роки на зміну соціології праці прийшла соціологія підприємства і його працівників. Соціологічні дослідження в даний час стосуються не стільки соціальних наслідків праці на підприємстві й умов праці, скільки самого підприємства як “діючої системи”.