

УДК 331.5:330.131.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/189-53>

Прінц І.В.

аспірант,

Поліський національний університет

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0423-9123>

Prints Ihor

Polissia National University

ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ» У КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

Стаття присвячена аналізу еволюції поняття «людські ресурси» у контексті становлення креативної економіки. В роботі досліджено вплив змін в економіці та технологіях на роль і цінність людського капіталу у виробничому процесі. Досліджено історичну еволюцію поняття від доіндустріальної епохи до сучасності, з виокремленням трансформації ролі людини від простого «ресурсу» до ключового елемента інноваційного та технологічного розвитку в епоху інформаційних технологій. Особлива увага приділяється новій термінології та підходам до управління людським капіталом у креативній економіці, яка ґрунтується на знаннях та інноваціях. В статті розкрито важливість індивідуальних талантів та творчих здібностей як основи конкурентоспроможності. Досліджено зміни у парадигмі управління персоналом, що відбулися у відповідь на виклики креативної економіки та інформаційної ери. В статті наголошено на важливості трансформації терміну «людські ресурси» до «людські таланти», акцентуючи на креативному потенціалі, інноваційності, адаптивності та гнучкості людей як ключових елементах інноваційного розвитку. Висновки дослідження підкреслюють необхідність перегляду підходів до управління людськими ресурсами в умовах креативної економіки, з особливим акцентом на розвиток і підтримку людських талантів як основи для стимулювання зростання та успіху в інноваційному бізнес-середовищі.

Ключові слова: людські ресурси, креативна економіка, інформаційні технології, управління людськими талантами, інновації, креативність, еволюція поняття.

THE EVOLUTION OF THE CONCEPT OF "HUMAN RESOURCES" IN THE CONTEXT OF THE EMERGENCE OF THE CREATIVE ECONOMY

In the modern world, where innovation and technological progress become the foundation of economic development, the issue of human resource utilization within the context of the creative economy acquires particular relevance. The development of information technology and the increasing significance of knowledge and creativity in the economy have changed approaches to personnel management, playing a key role in stimulating innovative development. The traditional understanding of human resources as a "resource" used to achieve economic goals gives way to a new view, where people are seen as active participants in the production process, whose talents and abilities are decisive for the success of the enterprise. This study analyzes the evolution of the concept of "human resources" and its transformation into the newer term "human talents," reflecting deep changes in the attitude towards the role of the person in the production process. In the context of the creative economy, which requires not only qualifications and professional skills but also creative abilities and innovative thinking, there arises a need for new approaches to human capital management. Recognizing people as "talents," not just "resources," underscores the importance of an individual approach, development, and support for each employee, stimulating creativity and innovation at all levels of the organization. This research highlights the historical development of the concept of "human resources," analyzing its evolution from the pre-industrial era to the present, where the human factor is considered a strategic asset. The main focus is on changes in the paradigm of personnel management that have occurred in response to the challenges of the creative economy and the information age. The article emphasizes the importance of transforming the term "human resources" to "human talents," focusing on the creative potential, innovativeness, adaptability, and flexibility of people as key elements of innovative development. The conclusions of the study underline the necessity of revising approaches to managing human resources in the conditions of the creative economy, with a special emphasis on the development and support of human talents as a basis for stimulating growth and success in an innovative business environment. Therefore, this research makes an important contribution to understanding the dynamic changes in the creative economy and their impact on human capital management, indicating ways to optimize the use of human talents for achieving competitive advantages.

Keywords: human resources, creative economy, information technology, management of human talents, innovation, creativity, concept evolution.

JEL classification: J22, M12, N30

Постановка проблеми. У сучасному світі, де стрімкий розвиток технологій та інновацій відіграє ключову роль в економічному зростанні, особливу увагу привертає науково-практична проблема використання людських ресурсів у контексті креативної економіки. Аналіз еволюції поняття відображає глибокі зміни у ставленні компаній та суспільства до ролі людини у виробничому процесі. Традиційно людські

ресурси розглядалися як один зі складових елементів виробництва, де людина виступає як "ресурс", що використовується для досягнення економічних цілей. Проте, в умовах креативної економіки, яка в значній мірі ґрунтується на знаннях та інноваціях, це розуміння зазнає суттєвих змін. Креативна економіка, зокрема в галузі інформаційних технологій, ставить перед людськими ресурсами нові виклики та вимоги, акцентує

на творчих здібностях, інноваційному мисленні та здатності до навчання й адаптації. В цьому контексті, люди перестають бути просто "ресурсом", а стають активними учасниками, чії таланти та здібності є ключовими для інновацій та загального успіху підприємства. Така зміна парадигми вимагає переосмислення поняття "людські ресурси" з огляду на зростаючу цінність людського капіталу та його вплив на економічний розвиток. Це обумовлює необхідність у новій термінології та підходах до управління людським капіталом, що відображає динамічні зміни у креативній економіці.

Використання терміну "людські ресурси" може вважатися архаїчним у контексті, де індивідуальні таланти та творчі здібності є основою інновацій та конкурентоспроможності. Зміна фокусу з "використання" на "розвиток" та "підтримку" людського капіталу може бути вирішальним фактором у стимулюванні зростання та успіху в креативній економіці. З огляду на це, стаття спрямована на детальний аналіз особливостей еволюції поняття "людські ресурси" у контексті становлення креативної економіки з особливим акцентом на його трансформації у новітній термін "людські таланти", що й визначає мету цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання визначення сутності "людських ресурсів" та управління ними стали предметом досліджень численних як вітчизняних, так і закордонних вчених. Класики економічної теорії як А. Сміт, Д. Рікардо, В. Петті, Дж. С. Мілль та К. Маркс досліджували вплив людини на соціальний прогрес. Сучасні аспекти управління людськими ресурсами висвітлювались у працях таких авторів, як М. Армстронг, Д. Богині, О. Грیشнова, Х. Грехем, К. Девіс, Н. Корнеліус, О. Левицька, Е. Лібанова, Г. Назарова, А. Пізам, С. Сардак, У. Трейсі, Т. Шульц [4]. Незважаючи на значний вклад цих дослідників у розуміння сутності та еволюційних змін у сприйнятті людських ресурсів для економічного розвитку, в сучасній теорії та практиці досі немає єдиного визначення поняття "людські ресурси", що є свідченням складності та динамічності науково-практичної проблеми.

Вклад основних результатів дослідження. Роль людини є незамінною серед чотирьох традиційних факторів виробництва: *земля* (яка включає всі природні ресурси), *праця* (людські ресурси), *капітал* (все, що створено людиною), та *підприємництво* (яке інтегрує вищезазначені ресурси для створення продукції). В альтернативній класифікації, відомій як 4М (management, machines, materials, and money), фактори виробництва поділяються на управління, обладнання, матеріали та фінанси [3]. Важливо підкреслити, що незалежно від підходу до класифікації, людський фактор завжди займає центральне місце у виробництві. Людина, з її унікальними біологічними, економічними, правовими, соціальними, культурними та політичними властивостями, а також особливостями психофізіології, знаннями, навичками та досвідом, відіграє ключову роль в ефективності виробництва, особливо у контексті сучасної креативної економіки.

Розглядаючи історичний розвиток поняття "людські ресурси" в контексті зміни виробничих процесів (від матеріальних до нематеріальних) і переходу суспільства від індустріальної до постіндустріальної та інформаційної епохи, стає зрозуміло, що змінилася

не лише природа праці, але й роль та цінність людських ресурсів. 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 [9].

Активного застосування термін "людські ресурси" набув у 70-их рр. ХХ ст., у контексті третьої індустріальної революції, яка сприяла переходу до наукоємних виробництв та широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій. Цей період характеризується переосмисленням ролі людини у виробництві та економічному розвитку, що сприяло зміні парадигми менеджменту з "управління персоналом" на "управління людськими ресурсами". Людина в цьому контексті розглядається не просто як виконавець роботи, а як ключовий елемент в інноваційному процесі, володар знань та навичок. Можна вважати обґрунтованим погляд О. Антонюка, який визначає поняття "людські ресурси" з точки зору якісної та змістовної характеристики кадрового складу організації. Крім традиційних ознак, що характеризують персонал, він також включає в цей термін здатність до творчості, потенційні можливості всебічного розвитку працівників, загальну культуру та морально-психологічні якості, а також вплив кооперації та самоорганізації [1].

Слід відзначити, що інші вітчизняні автори, такі як Л. Довгань, Ю. Каракай, Н. Сімченко, розглядають людські ресурси як ресурс праці, який є найважливішим фактором виробництва в ринковій економіці. Вони характеризують трудові послуги, пропоновані людьми на ринку, як складову людських ресурсів, особливо коли йдеться про їхню взаємозалежність з іншими видами ресурсів (природними, матеріальними, фінансовими) та їхнє використання на конкурентному ринку факторів виробництва [2, с. 465–470].

Незважаючи на важливість терміну "людські ресурси", що витіснив поняття "трудова ресурси" і "персонал", до сьогодні не сформувався єдиний погляд на його сутність. В наукових працях існує два основних підходи до розуміння цієї категорії. З одного боку, "людські ресурси" розглядаються як робоча сила організації або економіки, а з іншого – як сукупність людей, які є носіями здатності до життєдіяльності та суспільної цінності, підкреслюючи їх важливість у ширшому сенсі [5]. Таким чином, термін "людські ресурси" суттєво еволюціонував, його розуміння залишається багатограним і складним, відображаючи різні підходи до цінності та ролі людини в економічному та соціальному розумінні (табл. 1).

Еволюцію поняття "людські ресурси" з позиції різних історичних контекстів демонструє, як змінилося відношення до людини та її роль у процесах виробництва та економічного розвитку. У доіндустріальну епоху людські ресурси розглядалися, переважно, як частина природних ресурсів, серед яких головним була фізична праця. Проте, з настанням індустріальної рево-

Таблиця 1

Еволюція поняття "людські ресурси" через призму історичних періодів

Період	Особливості інтерпретації людських ресурсів	Поняття "людські ресурси"
Доіндустріальна епоха	Робоча сила як фізичний елемент виробництва	Робоча сила як частина природних ресурсів
Індустріальна революція	Людина як елемент виробничої лінії, ефективність та продуктивність	Працівники як важлива частина промислового виробництва
Постіндустріальна ера	Зосередження на кваліфікації, освіті та професійному розвитку	Переосмислення ролі працівників, акцент на їхній розумовій праці
Епоха інформаційних технологій	Людський капітал як ключовий елемент інновацій та технологічного розвитку	Людські ресурси як стратегічний актив, наголос на креативності та інноваціях

Джерело: побудовано автором на основі [1]

люції, акцент змістився на використання праці людини як ключового елемента промислового виробництва, де ефективність та продуктивність стали основними критеріями оцінки. Перехід людства до постіндустріальної ери ознаменувався радикальнішим переосмислення ролі людських ресурсів – акцент змістився на освіту, кваліфікацію та професійний розвиток, визнаючи важливість розумової праці працівників. У епоху інформаційних технологій людські ресурси вважаються стратегічним активом. Вони стали центральною фігурою в інноваційному процесі, де креативність, здатність до навчання та генерації нових ідей визначені ключовими для досягнення успіху. Отже, можна зробити висновок, що відношення до людських ресурсів змінювалося від використання фізичної праці до сприйняття людини як ключового драйвера інновацій та технологічного розвитку.

Зміна у підходах до трактування поняття "людські ресурси" відбувалася в унісон з переходом від доіндустріального суспільства до епохи інформаційних технологій. Цей перехід відображає глибокі зміни в економічних структурах і парадигмах, підкреслюючи зростаючу роль інтелекту та креативності у сучасному світі. У кожному з цих історичних періодів, концепція "людських ресурсів" трансформувалася, відображаючи зміни в соціально-економічному контексті та виробничих відносинах.

У період активного становлення креативної економіки, особливо у взаємозв'язку з експансією інформаційних технологій, концептуалізація ролі людських ресурсів переходить до нового етапу. Вони не просто виконують виробничі функції, але також є носіями інновацій та креативних ідей, що стимулюють розвиток нових технологій та бізнес-моделей. Це відображає зміщення акценту від традиційних поглядів на працю як на ресурс до сприйняття працівників як стратегічних партнерів, здатних до інноваційного мислення та креативного вирішення проблем.

Важливість інформаційних технологій у креативній економіці не можна недооцінювати. Вони створюють умови для поширення знань, розвитку нових форм співпраці та розширення меж традиційного бізнесу. Завдяки цифровим технологіям, людські ресурси мають можливість ефективно спілкуватися, обмінюватися ідеями та реалізовувати інноваційні проекти на глобальному рівні. Це створює умови для безперервного навчання та саморозвитку, що є критично важливим в динамічно змінюваному технологічному світі. Таким чином, еволюція поняття "людські ресурси" в контексті креативної економіки і, зокрема, інформаційних техно-

логій, є свідченням переходу від індустріального підходу до більш гнучкого, інтелектуального та креативного розуміння ролі людини в економічному процесі.

Зміни у визначенні та ролі людських ресурсів у сучасному економічному контексті є значними та відображають ширші тенденції в управлінні та організаційній культурі. Традиційно термін "людські ресурси" асоціювався з управлінням персоналом, включаючи набір, навчання, оцінку та відпустку працівників. Однак сучасний підхід наголошує на стратегічній ролі персоналу в досягненні цілей компанії та його внеску в загальний успіх. Це включає залучення, розвиток та збереження талановитих працівників, що вимагає глибшого розуміння їхніх потреб та мотивації. Таким чином, виникає потреба в новому термінологічному підході, який більше відповідає сучасним реаліям управління та розвитку персоналу. "Людські таланти" або "людський потенціал" – це терміни, які краще відображають суть сучасних підходів.

Н. Драйс, Т. Вантілборг і Р. Пеперманс визначають "людські таланти" як природжену здібність до певного виду професійної діяльності, ключові для специфічних потреб роботодавців. К. Борблік та В. Ізтова розглядають таланти через призму управлінських компетенцій, важливих для досягнення стратегічних цілей компанії. Ф. Краваріті та А. Едмондс акцентують на універсальності поняття, вважаючи всіх співробітників потенційно талановитими, з можливістю розвитку через набуття досвіду та навичок [4].

Вони підкреслюють, що кожен співробітник здійснює унікальний вклад в успіх організації, що відіграє ключову роль у створенні інноваційної, гнучкої та адаптивної корпоративної культури. Це також означає відхід від рутинного виконання завдань на користь креативності, інновацій та стратегічного мислення. У рамках такого підходу управління людськими талантами включає в себе не тільки набір та розвиток навичок, але й створення умов, за яких кожен працівник може розвивати свої здібності, демонструвати ініціативу та брати участь у прийнятті рішень. Це також передбачає визнання та винагородження унікальних досягнень та вкладу кожного співробітника, а також підтримку їхнього кар'єрного та особистісного розвитку. Важливим аспектом є також зміна корпоративної культури, яка повинна бути більш інклюзивною, демократичною та орієнтованою на співпрацю. Така культура сприяє відкритому обміну ідеями, підтримує різноманіття та включеність, і, як наслідок, веде до більш ефективного та інноваційного управління. Посилення уваги керівників до персоналу через призму "людських

Таблиця 2

Аспекти поняття "людські таланти" в креативній економіці

Аспекти ідентифікації поняття "людські таланти"	Визначення поняття "людські таланти"
Творчість	Здатність генерувати нові ідеї, концепції та рішення.
	Здатність до створення оригінальних творів і продуктів.
Інноваційність	Здатність застосовувати творчий підхід для вирішення проблем і покращення існуючих продуктів і послуг.
	Здатність до впровадження новаторських ідей на ринку.
Креативний потенціал	Здатність бачити можливості і створювати цінність через оригінальність і унікальність.
	Здатність до сприяння розвитку та вирощування інновацій в організаціях та суспільстві.
Адаптивність та гнучкість	Здатність швидко адаптуватися до змінних умов та нових вимог.
	Здатність пристосовуватися до різних галузей та сфер діяльності.
Співпраця та комунікація	Здатність до колективної роботи та обміну ідеями з іншими творчими особистостями.
	Здатність до ефективної комунікації і взаєморозуміння в мультидисциплінарних командах.

Джерело: побудовано автором на основі [2]

талентів" сприяє створенню більш мотивуючого, здорового робочого середовища.

У креативній економіці роль та значення людських талентів не можна переоцінити. Креативна економіка, яка включає індустрії, такі як мистецтво, медіа, реклама, дизайн та технології, в значній мірі покладається на індивідуальну креативність, інноваційність та вміння мислити нестандартно. Людські таланти у цих галузях є двигуном інновацій та розвитку, оскільки саме вони створюють нові ідеї, продукти та послуги, які стимулюють економічне зростання та культурне розмаїття (табл. 2).

Стратегії розвитку та підтримки талентів у компаніях, орієнтованих на інновації та креативність, зосереджуються на створенні сприятливого середовища для розвитку та виявлення потенціалу співробітників. Це включає інвестиції у навчання та професійний розвиток, забезпечення можливостей для творчої самореалізації, а також створення культури відкритості та співпраці, де кожен може внести свій вклад. Також важливим є заохочення ризикованих ідей та експериментів, навіть якщо вони не завжди призводять до успіху, адже такі підходи сприяють інноваційному мисленню. Ефективні практики управління людськими талантами часто включають гнучкість у робочих умовах, врахування індивідуальних потреб та стилів роботи, а також підтримку балансу між роботою та особистим життям. Наприклад, компанії, які забезпечують можливості для дистанційної роботи, гнучкі графіки для особистого та професійного розвитку, демонструють вищий рівень задоволеності та лояльності співробітників. Крім того,

важливою є культура визнання та нагородження, яка відзначає індивідуальні досягнення та внесок у загальний успіх організації.

Висновки. Узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття "людські ресурси" засвідчує його еволюційну природу – від розуміння людини як елемента виробничого процесу у доіндустріальну епоху до визнання її як стратегічного активу, основи інновацій та креативності в епоху інформаційних технологій. Креативна економіка вимагає не лише нової термінології, але й нових підходів у управлінні людськими ресурсами, що обумовило появу новітнього концепту з поняттям "людські таланти" у своїй основі, головним акцентом на унікальних здібностях кожної людини, її креативному потенціалі та спроможності до інновацій. Воно підкреслює важливість індивідуального підходу, розвитку та підтримки кожного співробітника.

Отже, це дослідження підкреслює важливість та передумови переосмислення поняття "людські ресурси" у контексті сучасних економічних та соціальних трансформацій. Індустрія інформаційних технологій та креативної економіки в цілому демонструє зростаючу потребу в акцентуванні на людських талантах як на ключовому факторі інновацій та розвитку. Таким чином, людські ресурси стають не просто "ресурсом", але втілюють в собі величезний потенціал для творчості, інновацій та розвитку бізнесу. Саме тому, перехід від традиційного розуміння "людських ресурсів" до поняття "людські таланти" відкриває нові можливості для компаній і організацій у їх прагненні до креативності, гнучкості та інноваційності.

Список використаних джерел :

1. Березянюк Т., Осадчук О. Удосконалення методів менеджменту, адміністрування та стратегічного управління розвитком людського ресурсу. *Економіка та суспільство*. 2022. № (43). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-5>
2. Винничук Р. Таланти як особлива категорія працівників організації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2019. Випуск 21. С. 246–250.
3. Герасименко Г. Людські ресурси високотехнологічних підприємств: генезис дефініції та сучасний вектор розвитку концепту управління. *Економіка і суспільство*. 2017. № 17. С. 465–470.
4. Іванченко Г., Іванченко А. Управління талантами як сучасний підхід до підвищення ефективності підприємства. Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. VIII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 03 черв. 2020 р. Ч. 1. С. 179–86.
5. Лаптев В., Іванова О. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 30–31 березня 2017 р. ФОП Панов А. С. 236–238.

6. Мігус І. Стратегічне управління людськими ресурсами підприємств на основі цифрових компетенцій. *Вчені записки Університету "КРОК"*. 2023. № 2(70). С. 131–138.
7. Мігус, І. Основні тенденції розвитку індустрії 4.0 та її вплив на економічну безпеку держави: міжнародний аспект. *Вчені записки Університету "КРОК"*. 2023. № 1(69). С. 52–59.
8. Довгань Л., Каракай Ю., Сімченко Н. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації: монографія. Київ, 2019. 320 с.
9. Bakke W. The human resources function. Yele University. 1958. 22 p. URL: <https://digitalassets.lib.berkeley.edu/irle/ucb/text/lb001817.pdf>

References:

1. Bereziianko T., Osadchuk O. (2022) Udoskonalennia metodiv menedzhmentu, administruvannia ta stratehichnoho upravlinnia rozvytkom liudskoho resursu. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. (43). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-5>
2. Vynnychuk R. (2019) Talanty yak osoblyva katehoriia pratsivnykiv orhanizatsii. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, is. 21, pp. 246–250.
3. Herasymenko H. (2017) Liudski resursy vysokotekhnolohichnykh pidpriemstv: henezys definitsii ta suchasnyi vektor rozvytku kontseptu upravlinnia. *Ekonomika i suspilstvo*. no. 17. pp. 465–470.
4. Ivanchenko H., Ivanchenko A. (Juni 3, 2020) Upravlinnia talantamy yak suchasnyi pidkhid do pidvyshchennia efektyvnosti pidpriemstva. *Sotsialno-politychni, ekonomichni ta humanitarni vymiry yevropeiskoi intehratsii Ukrainy*: zb. nauk. pr. VIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Vinnytsia. Part. 1. P. 179–86.
5. Laptiev V., Ivanova O. (March 30–31, 2017) Liudski resursy – faktor vyrobnytstva abo investytsii u maibutnie. *Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka*: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, m. Kharkiv. FOP Panov A. P. 236–238.
6. Mihus I. (2023) Stratehichne upravlinnia liudskymy resursamy pidpriemstv na osnovi tsyfrovyykh kompetentsii. *Vcheni zapysky Universytetu "KROK"*. no. 2(70). pp. 131–138.
7. Mihus I. (2023) Osnovni tendentsii rozvytku industrii 4.0 ta yii vplyv na ekonomichnu bezpeku derzhavy: mizhnarodnyi aspekt. *Vcheni zapysky Universytetu "KROK"*. no. 1(69). pp. 52–59.
8. Dovhan L., Karakai Yu., Simchenko N. (2019) *Suchasni tekhnolohii upravlinnia liudskymy resursamy orhanizatsii*: monohrafiia. Kyiv, 320 p.
9. Bakke W. (1958). The human resources function. Yele University. 22 p. Available at: <https://digitalassets.lib.berkeley.edu/irle/ucb/text/lb001817.pdf>