

національної системи охорони здоров'я. Нагальною потребою у вирішенні існуючих проблем є зміна методів стимулювання та заохочення персоналу, використання кадрових ресурсів за умови використання вище зазначених трендів.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко М. У Державному центрі зайнятості розповіли, де найбільший дефіцит кадрів. Факти. Електронне видання. URL: <http://surl.li/sxaev>
2. Борщ В. Управління закладами охорони здоров'я. Херсон : Олді-плюс, 2020. 391 с.

УДК: 331.1

Бочарова Н.А.,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,*

Яровий І.О.,

здобувач третього рівня вищої освіти,

Харківській національній автомобільно-дорожній університет

АНАЛІЗ ТА ВИЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПТУ «ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС» У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Сучасні виклики, що ставлять перед суспільством та бізнесом потребу у раціональному використанні людського потенціалу, визначає актуальність дослідження. Зростання конкуренції, швидка технологічна динаміка та зміни в ринкових умовах ставлять перед організаціями завдання з управління людськими ресурсами. Розуміння сутності терміну «людський ресурс» у наукових роботах є ключовим для розвитку ефективних стратегій управління персоналом, підвищення продуктивності праці та забезпечення сталого успіху в умовах сучасного соціально-економічного середовища. Таким чином, дослідження цієї теми сприятиме розумінню сучасних викликів у сфері управління людськими ресурсами та впровадженню ефективних стратегій в цій області.

Серед відчизняних та закордонних вчених, які приділяють увагу дослідженням людського ресурсу, треба виділити Бутчер С. [1], Кулич Р., Милачич Р., Джурич С. [2], Шаульська Л., Якімова Н., Кримова М. [3], Булеєв І.П. [4], Садова У.Я., Степура Т.М. [5].

При визначенні поняття «людський ресурс» у наукових роботах можна виділити наступні основних аспекти:

1. Спільні риси:

- В рамках організаційних ресурсів визнається важливим елементом, рівноправним фінансам та матеріальним активам.
- Представляється як група працівників, об'єднаних за їхніми навичками, знаннями та потенціалом.
- Зазначається як стратегічно ключовий для досягнення цілей організації.

2. Відмінності:

- Визначення може мати специфічний характер, зокрема, у контексті стратегічного управління людськими ресурсами (SHRM).
- Здатне надати більш деталізований або акцентований погляд на роль людського ресурсу в організаційному контексті.

3. Значущість:

- Людський ресурс визнається як ключовий для функціонування організації, оскільки працівники мають вирішальний вплив на досягнення цілей та конкурентоспроможність.
- Якість людського ресурсу визначає конкурентну перевагу організації.

4. Використання:

- Застосовується у всіх сферах діяльності організації, включаючи стратегічне управління, управління робочою силою, системи оцінки та винагороди.
- Використовується для досягнення стратегічних цілей, забезпечення ефективності та розвитку талантів.

5. Вплив на управління:

- Якість людського ресурсу залежить від навичок та мотивації працівників, що визначає ефективність управління.
- Залученість та мотивація працівників стають важливими чинниками для підтримки організаційної культури та досягнення поставлених цілей.

Враховуючи широкий спектр аспектів, важливих для розуміння людського ресурсу, необхідність подальших досліджень визначається декількома факторами:

- Розгляд та деталізація визначення в контексті конкретних аспектів, таких як вплив менеджменту та зв'язок із стратегічним управлінням.

- Врахування динаміки змін у сучасному бізнес-середовищі та соціокультурних факторів, які впливають на роль людського ресурсу.

- Розгляд інноваційних підходів до управління людським ресурсом та їхнього впливу на ефективність організацій.

- Врахування глобального контексту та його впливу на управління та використання людського ресурсу.

Особисте розуміння терміну «людський ресурс» виявляється як комплексний підхід до управління та розвитку персоналу, що враховує індивідуальність працівників, їхні таланти та потенціал, а також активно вплітається у стратегічні процеси організації. Це не лише виробничий ресурс, але й ключовий фактор успіху, який вимагає постійного вдосконалення та адаптації в умовах змін.

Список використаних джерел:

1. *Bucher S. Quality of Human Resources in Europe Measured by Selected Indicators of Human Potential. Khazar Journal of Humanities and Social Sciences. 2017. Vol. 20, No 1, Pp. 60–76.*

2. *Kulić R., Milačić R., Đurić S. Kvalitet ljudskog potencijala i ekonomski razvoj na nacionalnom nivou. Andragoške studije. 2015. broj 1. Pp. 65–86.*

3. *Shaulska L., Yakymova N., Krymova M, Innovative employment in the structure of the modern labor market. European Journal of Transformation Studies. 2020. V. 8. No 1. P. 79–92.*

4. *Булєєв І. П. Суспільство, середній клас, цифрова економіка: стан та перспективи розвитку: наук. доп. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 116 с.*

5. *Садова У.Я., Степура Т.М. Якість людського потенціалу в методологічних вимірах енергетичної парадигми. Регіональна економіка. 2017. № 1. С. 90–97.*