

Магістр 1 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ
"УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ"**

Анотація. Розглянуто теоретичні основи управління персоналом підприємства. Розкрито сутність поняття "управління персоналом", підходи до його визначення на основі різних дефініцій та визначено етапи управління персоналом.

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы управления персоналом предприятия. Раскрыты сущность понятия "управление персоналом", подходы к его определению на основании различных дефиниций и определены этапы управления персоналом.

Annotation. The article considers the theoretical bases for management of the personnel at the enterprise. The essence of the concept "personnel management", the approaches to its definition and stages of management of the personnel are revealed.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, кадрова політика.

В умовах української економіки особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства. Тому проблема управління персоналом в організації має важливе значення для всього підприємства в цілому.

Формування науки управління персоналом почалося разом із формуванням теорії управління як науки, яке відбулося більше ста років тому на початку періоду промислової революції.

Питаннями управління персоналом займається багато вчених, таких, як: Гриньова В. М., Ястремська О. М., Гавкалова Н. Л., Маркова В. Г., Щербак В. Г., але все ж таки не існує єдиного підходу до розуміння поняття "управління персоналом", що викликає необхідність подальшого розгляду даного питання.

Метою даної статті є теоретичний аналіз сутності поняття

"управління персоналом".

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

проаналізувати та узагальнити існуючі визначення поняття "управління персоналом";

виділити основні підходи щодо нього;

запропонувати авторське визначення досліджуваного поняття.

На сьогодні розрізняють три групи теорій управління персоналом: класична теорія, теорія людських відносин і теорія людських ресурсів. Представниками класичної теорії є: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. Гастев, П. Керженцев та ін. До представників теорії людських відносин відносяться: Е. Мейо, К. Арджерис, Р. Ликард, Р. Блейк та ін. Авторами теорії людських ресурсів є: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор та ін. Класичні теорії отримали розвиток у період з 1880 по 1930 рр. Теорії людських відносин почали застосовувати з початку 1930-х років. Теорії людських ресурсів є сучасними й на сьогодні [1].

Узагальнення існуючих визначень поняття "управління персоналом" дало можливість виділити: мотиваційні визначення, дескриптивні (описові) дефініції, теологічні визначення та дескриптивно-теологічні дефініції.

До представників групи мотиваційних визначень можна віднести Н. Маусова, В. Галенка. Наприклад, Н. Маусов говорить, що управління персоналом – це безперервний процес, спрямований на цільову зміну мотивації людей, щоб домогтися від них максимальної віддачі, а отже, високих кінцевих результатів. У його визначенні й подібних до нього виділена найважливіша, основна функція управління персоналом. Але вони відображають лише частину управлінської діяльності, залишаючи без розгляду інші важливі функції.

До групи дескриптивних дефініцій відноситься визначення управління персоналом таких вчених, як: І. Герчикова, Н. Ніколенко. Так, на думку І. Герчикової, управління персоналом – це самостійний вид діяльності фахівців-менеджерів підприємства, головною метою яких є підвищення виробничої, творчої віддачі й активності персоналу; орієнтація на скорочення частки і чисельності виробничих та управлінських працівників; розробка та реалізація політики підбору й розміщення персоналу; вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації кадрового складу підприємства.

До третьої групи визначень управління персоналом можна віднести, частково, визначення Герчикової І. М., оскільки воно вказує на його головну ціль, хоча і розкриває її через функції. Визначення Кібанова А. Я. та Захарова Д. К. більше відноситься до цієї групи. Вони визначають, що управління персоналом – це комплекс управлінських (організаційних, економічних, правових) заходів, що забезпечують відповідність кількісних та якісних характеристик персоналу і

направленості його трудової поведінки цілям та завданням підприємства.

Автори визначень, які відносяться до групи дескриптивно-теологічних дефініцій, – це німецькі вчені Р. Марр і В. Вебер, а також Іванцевич Дж. М. та Лобанов А. А., вони намагаються поєднати характеристику цілей менеджменту персоналу з переліком його важливих функцій. Так, перші стверджують, що управління персоналом – це забезпечення організації кадрами і цілеспрямованим використанням персоналу підприємства, а Іванцевич Дж. М. та Лобанов А. А. говорять, що це діяльність, яка виконується на підприємствах і сприяє найбільш ефективному використанні людей (робітників) для досягнення організаційних та особистих цілей.

Слід зазначити, що на практиці неможливо розмежувати кадрову політику й управління персоналом. Кадрова політика – це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу й організації в цілому, за якими діють працівники у внутрішньому та зовнішньому середовищах [2, с. 48].

Основою кадрової політики є робота з персоналом відповідно до концепції розвитку організації. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Вона повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

Управління персоналом є важливим та безперервним процесом у кожній організації. Воно повинно здійснюватись постійно, хоча окремі його заходи направлені на реалізацію того чи іншого складового елемента управління персоналом, що виступають послідовно як самостійні [3].

У теперішній час головним завданням будь-якої організації є вижити у конкурентній боротьбі. Управління персоналом – діяльність, яка служить гарантією того, що організація буде жити і розвиватись.

Проведений теоретичний аналіз дозволяє зробити висновок, що управління персоналом у даний час повинно акцентувати увагу на таких позиціях: людина – джерело доходу; вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і одержання прибутку; успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників, фірма ціниться своїми людьми [4].

Таким чином, розглянувши та проаналізувавши різні підходи до визначення поняття, що досліджувалося, можна запропонувати авторське визначення поняття "управління персоналу": цілеспрямованість діяльності підприємства на своїх працівників, яка ґрунтується на розробці концепції та стратегії кадрової політики з метою ефективної діяльності підприємства, отримання прибутку та задоволення мотиваційних орієнтацій персоналу. Ефективне управління персоналом забезпечує підприємству стабільне становище

на ринку, досягнення цілей та якісних працівників, які є ключовим фактором розвитку.

Отже, дана стаття є підґрунтям для подальшого дослідження управління персоналом підприємств машинобудування в Харківській області.

Наук. керівн. Небилиця О. А.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 2. Виноградський М. Д. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 3. Мордовин С. К. Управление персоналом : Современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с. 4. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 5. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Изд. МГУ, 1997. – 428 с. 6. Маусов Н. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления / Н. Маусов // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 6. – С. 8–12. 7. Кибанов А. Я. Формирование системы управления персоналом / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : ГАУ, 1993. – 264 с.