

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

*В статті розглядаються теоретичні підходи та ретроспектива розвитку понять щодо визначення сутності та ролі людського чинника у виробничому процесі, а також проблеми його ефективного використання.*

**Ключові слова:** робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал, трудовий потенціал, кадри, персонал, управління персоналом, трудовий колектив, працівники, співробітники.

*In the article theoretical approaches and retrospective view of development of concepts in relation to determination are examined essences and roles of human factor in a production process, and also problems of his effective use, in production.*

**Key words:** labour force, labour resources, human capitals, human capital, labour potential, shots, personnel, management by a personnel, labour collective, workers, employees.

В умовах постіндустріального суспільства, що базується на інформаційних технологіях, темпи економічного зростання та рівень добробуту залежать усе більшою мірою від інтелектуальних ресурсів, головним носієм і творцем яких є персонал підприємства. Нова парадигма управління в постіндустріальній економіці, яка стосується управління персоналом, має недостатньо розвинену теоретичну базу.

Методологічні засади дослідження управління персоналом було закладено в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: Д.П. Богиня, Н.І. Верхоглядова, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.В. Калина, О.В. Крушельницька, Т.П. Макаровська, Л.І. Михайлова, В.М. Петюх, Ф.І. Хміль, А. Сміт, К. Маркс, Е.В. Маслов, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Наумов, Ф. Тейлор та ін.

Аналіз літературних джерел дозволив оцінити проблему управління персоналом, в різних аспектах сприйняття людини, та прослідкувати еволюцію відношення до людського фактора.

Метою нашого дослідження є з'ясування питання якою мірою в сучасній науковій літературі та серед управлінців-практиків застосовуються різні категорії, що характеризують сутність об'єкту кадрової роботи організації.

Перша з категорій, яка зародилася в ХІХ столітті та використовується і по сьогоднішній час це "робоча сила", на той час людина сприймалась як носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватись в процесі праці. Під "робочою силою", у науковій літературі, як правило, розуміється жива особистість людини, сукупність фізичних та духовних властивостей, які притаманні її організму, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості.

Методологічні засади дослідження людини у сфері трудової діяльності були закладені в працях представників трудової теорії вартості (А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса). К. Маркс у своїх наукових поглядах виділяв наступний аспект щодо розгляду робочої сили. Робоча сила, тобто здатність людини до праці, є таким товаром, результатом споживання якого є створення вартості. Робоча сила — це сукупність фізичних і духовних властивостей людини, які вона застосовує в процесі виробництва споживчих вартостей [8, с. 512].

В українській економічній енциклопедії зустрічаємо таке визначення щодо робочої сили; робоча сила — термін марксистської політичної економії, який

означає здатність людини до праці, сукупність потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовують в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг [4, с. 278]. Виходячи з визначення робочої сили ми можемо дійти висновку, що вона існує в особі людини-працівника і існувати відокремлено не може.

Наступною категорією, що зустрічається в науковій літературі та якій слід приділити увагу, є категорія трудові ресурси. Термін "трудові ресурси" було введено в науку на початку 20-х років минулого століття академіком

С. Струмліним. Цей термін використовували як планово-економічний показник вимірювання робочої сили [6, с. 11]. Саме в цей час людина почала сприйматись як пасивний об'єкт зовнішнього управління, як планово-облікова одиниця.

Тобто трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка во-лодіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

Аналізуючи показники потреби в персоналі для виробничого підприємства С.Ф. Покропивний запропонував таке визначення: трудові ресурси — це частина працездатного населення, що за своїми віковими фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці). Ідентичне визначення трудових ресурсів ми знаходимо в праці Т.П. Макаровської та Н.М. Бондар: трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка за віковими, фізичними та освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Серед трудових ресурсів виокремлюють (люди, які працюють) і потенційні (особи, які мають бути залучені до певної праці в майбутньому) [7, с. 36].

Кожному суспільно-економічному ладу притаманний свій закон народонаселення. Н.І. Верхоглядова у своїй монографії "Управління трудовим потенціалом підприємств" дещо по іншому трактує поняття трудових ресурсів, згідно її трактування, трудові ресурси — це структурний елемент капіталу, що є джерелом майбутнього розвитку потенціалу або майбутнього задоволення або того й іншого разом [2, с. 39].

За сучасних умов розвитку ринкової економіки та управління підприємствами все частіше простежується тенденція переходу від управління трудовими ресурсами

до більш ширшої категорії людські ресурси. Категорія людські ресурси з'явилася нещодавно 70-80-ті роки ХХ століття. Виходячи з суті цієї категорії людина сприймається як головна рушійна сила суспільного виробництва.

Також ми можемо простежити більш глибоке вивчення людини в процесі виробництва і таких вітчизняних вчених як Д.П. Богині та О.А. Грішної, в своїх дослідженнях вони схилиються до думки, що людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть їх використовувати у трудовому процесі [1, с. 29]. Розглядаючи проблеми, що стосуються управління людиною в процесі роботи підприємства, А.В. Шегда дає таке визначення, людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства [3, с. 237].

На думку багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених найбільш повне уявлення про людські ресурси дає категорія “людський капітал”. Поняття людський капітал ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі.

Враховуючи досвід зарубіжних та вітчизняних вчених В.Г. Воронкова дала таке визначення: людський капітал — це капітал, втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації професійних знань, досвіду [10, с. 68].

Проаналізувавши вище перелічені категорії ми можемо дійти висновку, що вони охоплюють розгляд людини та її можливостей на макрорівні, тобто на державному, і на нашу думку використовувати їх в спектрі розгляду на рівні підприємств є недоцільним.

Останнім часом в науковій літературі та практиці управління підприємствами широке застосування отримав термін персонал, можливо під впливом проникнення іноземних компаній на ринок України.

Потрібно відзначити, що відомий японський підприємець і менеджер Коноске Мацусіта так охарактеризував роль персоналу: “Ціна будь-якого підприємства дорівнює ціні його людського чинника. В Україні управління персоналом, як галузь теоретичних досліджень, стала формуватись на початку 90-х років ХХ ст. У першу чергу це було пов'язано з розпадом командно-адміністративної системи, наданням самостійності підприємствам, розвитком ринкових відносин, і, головним чином, усвідомленням того, що в центрі розвитку економіки знаходиться людина.”

Також слід розглянути погляди, які сформувавшись щодо персоналу у вітчизняній практиці управління підприємствами, що формувались під впливом сучасних факторів. Визначення, яке подане в українській економічній енциклопедії, стверджує: персонал — особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу. Персонал поділяють за ознакою виконуваної роботи (наприклад управлінський персонал) [4, с. 171].

Наприклад, А.В. Шегда стверджує, що персонал об'єднує весь трудовий колектив підприємства. До персоналу належать усі працівники, які виконують виробничі та управлінські операції [3, с. 238].

У працях В.Г. Воронкової ми зустрічаємо таку думку щодо визначення персоналу підприємства. Персонал підприємства — це сукупність його працівників, що працюють по найму при наявності трудових взаємовідносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом) [10, с. 69].

Ми можемо побачити, що протягом тривалого періоду розвитку економіки сприйняття людини як

об'єкта управління постійно змінюється, так як відбувається трансформація категорій від більш простіших до складніших. Потрібно відмітити, що цей процес є безперервним.

**Висновки.** Проаналізувавши ситуацію, яка склалася за сучасних ринкових умов можна зробити висновок. Не так часто в літературі та серед управлінців-практиків останнім часом застосовується термін “робоча сила”. Це поняття зараз є більш політекономічним, однак при соціалістичному устрої нашої держави воно широко застосовувалося. Отже використовувати категорію робоча сила в нашому дослідженні, є недоцільним, так як вона не повною мірою охоплює проблему що нами досліджується.

Використання поняття трудові ресурси, людські ресурси, обмежує повноцінність їх сприйняття з боку керівництва, оскільки ставить під сумнів доцільність врахування індивідуальних та психологічних аспектів розвитку працівників. Ресурсний підхід до персоналу базується на понятті ресурси. До числа ресурсів відносяться: грошові засоби, цінності, запаси, та ін. Отже нашу думку найбільш доцільно на підприємствах використовувати поняття та категорію персонал, так як саме він являється основою будь-якого виробництва.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навчальний посібник. – 2-ге видання, стер. — К.: Знання — Прес, 2001. — 313 с.
2. *Верхоглядова Н.І.* Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія/ Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іванникова, О.В. Лавріненко. — Д.: Пороги, 2007. — 284 с.
3. *Економіка підприємства: Підручник/* За ред. А.В. Шегди. — К.: Знання, 2006. — 614 с.
4. *Економічна енциклопедія: у трьох томах.* Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр “Академія”, 2000 — 864 с.
5. *Калина А.В.* Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.: іл. — Бібліогр.: с. 262—265.
6. *Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.* Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. — К., “Кондор”. — 2006. — 308 с.
7. *Макаровська Т. П., Бондар Н.М.* Економіка підприємства: Навч. Посіб. для вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2003. — 304с.: іл. — Бібліогр.: с. 293 — 297.
8. *Маркс К., Энгельс Ф.* Избранные произведения в 2-х т. — М.: Политиздат, 1955. — Т 2. — 516 с.
9. *Михайлова Л.І.* Управління персоналом. Навчальний посібник. — Центр учбової літератури, 2007. — 248 с.
10. *Управління людськими ресурсами: філософські засади.* Навчальний посібник під ред. д.ф.н., В.Г. Воронкової. — К.: ВД “Професіонал”, 2006. — 576 с.

Надійшла до редколегії 20.02.09 р.