

*М.І. Іншин, канд. юрид. наук, ст. науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії з проблем
кадрового забезпечення ОВС Ун-ту внутр. справ*

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЯВИЩА «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Одним із ключових термінів в науці управління виступає словосполучення «управління персоналом». Важливість, значущість даної категорії безпосередньо зумовлені сутністю процесу цілеспрямованого впливу на той чи інший трудовий колектив та визначальною роллю такого впливу для ефективного функціонування будь-якої організаційно-структурної інституції. Процес цілеспрямованого впливу на волю і поведінку як трудового колективу, так і окремо узятій особи відбувається завжди і повсюди, якщо виникає потреба у скоординованих діях людського субстрату організації, підприємства чи установи для вирішення поставлених перед означеними організаційно-структурними інститутами суспільно необхідних завдань. «Організація може виконати поставлені перед нею цілі лише в процесі ефективного використання для такої мети людських ресурсів» [1, с.71].

Потреба і закономірність виникнення процесу організуючого впливу, значущість постійного пізнання змістовних характеристик такого для подальшого розвитку й удосконалення науки і практики управління викликає необхідність з'ясування його суттєвих ознак і властивостей, системне виокремлення яких на теоретичному рівні складатиме поняття соціально-організаційного явища «управління персоналом». Поняття, як «форма мислення, осередком якої віддзеркалюються загальні і суттєві ознаки предметів» [2, с.47] виконує в сфері науки дві основні функції – пізнавальну і комунікативну. Завдяки цим функціям будь-яке правильно сформульоване поняття відіграє провідну роль в процесі збагачення і застосування наукового знання. З огляду на тізнавальну функцію поняття уявляє собою результат абстрагуючої діяльності людей. Виступаючи результатом попереднього процесу пізнання, вони слугують потім засобом, інструментом подальшого вивчення предметів, явищ та процесів матеріального чи духовного світу. Комунікативна функція поняття виступає засобом спілкування. Закріплюючи свої знання в такій формі, люди потім обмінюються ними в процесі сумісної діяльності та передають їх наступним поколінням.

Не зважаючи на стародавню історію практичного аспекту управління, теоретичний аспект такого явища почав формуватися порівняно недавно. До початку XX ст. цілісної теорії управління не існувало – робота інженера, адміністратора була скоріше «мистецтвом, заснованим на інтуїції» [3, с.39]. Поступовий перехід практичного знання у наукове, формування принципів, завдань, функцій і методів науки управління, становлення її теоретично-понятійного апарата спонукало до плідної роботи вчених як безпосередньо у сфері управління, так і інших галузей наукового знання. Різні мислення,

бачення фахівців викликає жваві дискусії щодо розуміння сутності відповідних явищ і процесів, призводить до неоднакових, а іноді і протилежних, точок зору стосовно тих чи інших складових понятійно-категоріального апарату науки управління.

Не існує єдності думок вчених щодо визначення поняття управління персоналом. Так, колектив авторів настільної книги менеджера «Технологія управління персоналом» зазначає, що управління персоналом – це система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації» [4, с.27]. Відомий вчений в сфері управління персоналом сучасних організаційно-структурних інституцій С.В.Шекшня вказує, що управління людськими ресурсами насамперед полягає у підборі і збереженні потрібного організації персоналу, його професійному навчанні і розвитку, оцінці діяльності кожного із працівників з точки зору реалізації цілей організації [1, с.73]. Щодо управління персоналом органів внутрішніх справ О.М.Бандурка та В.О.Соболев, ставлячи знак рівності між термінами «робота з особовим складом» і «управління персоналом ОВС», наступним чином визначають поняття даного явища: «Робота з особовим складом – це цілеспрямована професійна діяльність лінійних керівників, відділів кадрів та апаратів по роботі з особовим складом, яка спрямована на ефективне досягнення цілей організації. Оскільки ОВС вирішують питання боротьби зі злочинцями, охорони особистої безпеки громадян та громадської безпеки, які є складовою часткою державної політики, то робота з особовим складом спрямована на ефективну реалізацію державної політики у галузі правоохоронної діяльності» [5, с.8]. Багато вчених, досліджуючи проблеми методології, концепцій, принципів, системи управління персоналом обходять питання визначення поняття даного ключового терміна науки управління, усвідомлюючи усю складність такого абстрактно – методологічного процесу [6; 7].

Аналіз чинної практики управління персоналом, відповідної наукової літератури, прогнозування за допомогою логічно-історичних методів подальшого розвитку соціально-організаційного явища «управління персоналом» призвели до виокремлення його найсуттєвіших ознак і властивостей. По-перше, управління людськими ресурсами має не одноразовий характер, не полягає у здійсненні якогось одноразового управлінського акта, а триває певний проміжок часу, має свої статистичні і динамічні сторони, а отже, відбувається у формі процесу. По-друге, процес управління персоналом має обов'язково цілеспрямований характер, який прямо і безпосередньо пов'язаний з цілями конкретної організації, підприємства чи установи. По-третє, досягнення мети управлінського процесу щодо людського субстрату будь-якої організаційно-структурної інституції можливе лише за допомогою методів впливу на волю і поведінку не тільки кожного працівника, але

й трудового колективу взагалі. По-четверте, основними стадіями процесу управління персоналом виступають такі комплекси активних дій, як підбір і збереження кадрового складу, ефективне використання професійного потенціалу останнього. По-п'яте, змістом цілеспрямованого процесу управління персоналом виступає система організаційних, економічних, соціальних, психологічних заходів, необхідних в першу чергу для створення найоптимальніших умов для функціонування кадрового елементу організації, підприємства або установи.

Системне взаємоузгодження суттєвих ознак і властивостей досліджуваного соціально-організаційного процесу, розміщення їх у синхронному вигляді по змістовно-структурним клітинкам явища управління персоналом дозволяє окреслити його наступне поняття: «Управління персоналом – це цілеспрямований процес впливу на кадровий елемент підприємства, установи, організації, характеризуемий створенням системи найоптимальних організаційних, соціальних, економічних і психологічних умов для його підбору, збереження та ефективного використання».

Список літератури:

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. М., 1998. 2. Иванов Е.А. Логика: Учебник. М., 1998. 3. Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. М., 1997. 4. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М., 1999. 5. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Х., 2000. 6. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. А.Я.Кибанова. М., 1997. 7. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 1998.

Надійшла до редколегії 11.10.2000

С.О. Кузніченко, ад'юнкт каф. адмін. права та адмін. діяльності ОВС Ун-ту внутр. справ

Підготовка працівників ОВС до дій у надзвичайних ситуаціях: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Останніми роками стала помітною тенденція до зростання кількості, масштабів та тяжкості небезпечних аномальних явищ техногенного і природного характеру, які спричиняють невідворотні порушення у сфері екології та позначаються на стійкості функціонування об'єктів економіки, безпеці держави та населення. Про це свідчать найбільша катастрофа на ЧАЕС, аварія на очисних спорудах в 1995 р. в м.Харкові, катастрофічний паводок 1998 р. в Закарпатті та ін.

Загальна оцінка техногенної та природної небезпеки в державі проводиться опосередковано через кількісний аналіз виникнення надзвичайних ситуацій (далі – НС) різного рівня та характеру. З метою підвищення якості контролю за станом безпеки в державі Кабінетом Міністрів України