

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 331.101

А. О. КЛИМЧУК
Хмельницький національний університет

АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

У статті проаналізовано сутність понять «персонал», «управління персоналом», а також досліджено структуру комплексної системи управління персоналом та її причинно-наслідковий зв'язок з економічною стійкістю підприємства. На основі розглянутих підходів запропоноване визначення економічної сутності категорії «персонал». Доведено, що розподіл персоналу за різними класифікаційними ознаками є головним етапом управління персоналом та системи управління підприємством в цілому. Доведено, що саме належне обґрунтування вимог до персоналу визначає формування принципів його управління.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, управління персоналом, кадри, промислове підприємство.

A. O. KLYMCHUK
Khmelnytskyi National University

SCIENTIFIC APPROACH ANALYSIS OF MANAGEMENT PERSONNEL PROBLEMS OF ENTERPRISE

In the article the essence of the concept of «personnel», «HR» and the structure of a comprehensive personnel management system and its causal relationship to the economic stability of the enterprise are analyzed. On the basis of the approaches the definition of economic substance category of «personnel» is determined. It is proved that the distribution of personnel for different classification features is the main stage of management personnel and enterprise management system as a whole. It is noted that justification requirements for personnel determines the formation of the principles of its administration. It is proved that the formation of highly qualified personnel, combined with its motivation and work stimulation, personal qualities, skills and abilities of the employee ensure its competitiveness in a particular enterprise and the labour market as a whole.

Keywords: personnel, personnel management system, personnel management, human resources, industrial enterprise.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації ринкової економіки зростає потреба ефективного використання робочої сили для забезпечення ефективного функціонування промислових підприємств. Водночас прискорення процесів активізації пошуку внутрішніх джерел інноваційного розвитку вимагає формування конкурентоспроможного ринку праці у державі та на цій основі зростання ролі такого інструмента управління підприємством, як персонал.

Для забезпечення успішного функціонування та розвитку підприємства, актуальними стають завдання, спрямовані на підвищення рівня управління персоналом, пошук стратегічних та оптимізаційних напрямів розвитку ринку праці та механізму управління персоналом. Це потребує значної уваги науковців щодо тлумачення сутності управління персоналом та його теоретичного узагальнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розробки теоретичних основ та практичних рекомендацій щодо управління персоналом в різних аспектах у науковій та економічній літературі висвітлено у працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як І. Бажан, О. Герасименко, С. Гринкевич, О. Грیشнова, О. Грошелева, В. Данюк, О. Денисюк, Г. Завіновська, А. Колот, В. Крамаренко, О. Крушельницька, Г. Куліков, Л. Лісогор, В. Лукашевич, І. Луцький, З. Манів, Д. Мельничук, В. Нижник, В. Петюх, В. Савельєва, О. Смірнов, О. Сталінська, С. Струмилін, Р. Фатхутдінов, Т. Хлопова, Б. Холод, І. Цветкова, С. Цимбалюк, А. Шабурова та багато інших.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з проблемами управління персоналом досліджено недостатньо. Саме тому, визначення наукових підходів щодо проблем управління персоналом підприємств потребують додаткового дослідження.

Формування цілей статті. Метою статті є аналіз теоретичного досвіду щодо визначення понять «персонал» та «управління персоналом» та їх зв'язку з економічною стійкістю підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомо, що першоджерелом поняття «персонал» у стародавньому світі була «праця», значення якої розглядали О.Ксенофонт (у 430–355 рр. до н.е.), який вважав рабство звичайним станом, підкреслював важливість сільськогосподарських робіт, які тренують силу селян, роблять їх вправними воїнами, спонукають до взаємодопомоги, та грецький філософ Арістотель, думка якого схилялась до того, що потрібно, щоб усе вимірювалось чимось одним і, відповідно, розплата буде тоді, коли буде знайдено зрівняння. Пізніше, у XVIII ст. в працях Уільяма Петті (1623–1687 рр.), продовжувалось формування сутності досліджуваного поняття у такому розумінні, що праця є батьком і

активним принципом багатства, а в основі ціни товару лежить кількість праці, яка затрачена на його виробництво.

В цьому ж періоді (1694–1823 рр.) такі вчені, як Франсуа Кене, Давід Рікардо та Адам Сміт в своїх дослідженнях у праці «Багатство нації», яка була надрукована у 1776 р., дійшли висновку: «... джерелом усіх доходів, із яких складається ціна, є праця...». Крім того, вченими підкреслювалось, що оцінка праці у значній мірі залежить від мистецтва робітника та напруженості праці, яку він виконує [1, с. 87–98; 2, с. 110–121].

Наступні зрушення у системі дослідження та формуванні наукових підходів щодо розвитку сутності «персонал» припадали на кінець XVIII ст. та були пов'язані із зародженням нового терміну – «робоча сила». На даному історичному етапі Карл Маркс у своїй праці «Капітал» (1867 р.), визначив робочу силу, як «сукупність фізичних та духовних здібностей людини, котрі розкриваються нею кожного разу, коли вона виробляє які-небудь споживчі вартості» [3]. Отже, К.Маркс визначив робочу силу – як здатність працівника виконувати ту чи іншу роботу.

Нарешті, до відомих концепцій слід віднести здобутки американського вченого О.Г. Емерсона, викладені у роботі «12 принципів продуктивності» (1912 р.), який був переконаний у тому, що головну увагу слід акцентувати на персонал, управління кадрами [4, с. 63–81].

Отже, дослідження генезису терміну «персонал» дає можливість більш глибоко охарактеризувати його сучасне трактування, зважаючи на змістовні напрацювання вчених, науковців та практиків.

Персонал у якості ресурсів підприємств почав формуватися на початку XIX століття. До 1800 року підприємства були невеликими за обсягами та основний штат їх працівників переважно складався з членів однієї родини. За цих умов питання людського фактору в бізнесі та якості формування персоналу були другорядними. Однак, впродовж 1825–1935 рр. кількість великих підприємств мала тенденції до значного зростання, що зумовило потребу у формуванні нових методів управління конкурентоспроможністю персоналу [5, с. 112–144].

Важливість управління людським фактором у підприємницьких структурах підтверджується розвитком кадрових служб, тобто підрозділів, які займаються комплектуванням і обліком персоналу. Зазначені служби, виникнення яких обумовлене масовим безробіттям, спочатку являли собою сукупність органів трудового посередництва та надалі перетворились на державні органи з працевлаштування.

Таким чином, сучасне розуміння управління персоналом пройшло шлях від «мінімуму можливостей людини» та її незалежності від кваліфікації («Тейлорівський конвеєр») до «теорії людського капіталу», де персонал забезпечує конкурентоспроможність підприємств, яка сьогодні ефективно застосовується на практиці в економічно розвинених країнах. Саме тому розвиток і удосконалення системи управління персоналом вважається закономірним процесом, обумовленим ускладненням політичного, соціального та економічного життя у цивілізованих державах світу. Кожна з країн вносила свої пропозиції щодо практичної організації трудових ресурсів підприємств, що, у свою чергу, призвело до формування системи управління персоналом. Сучасний стан функціонування економічних процесів управління персоналом на підприємстві вимагає нового осмислення, перебудови та реформування.

Аналіз наукової літератури показує, що відносно людей, зайнятих у виробництві, використовується різна термінологія: трудові ресурси, персонал, кадри, трудовий колектив, людський фактор, інтелектуальний потенціал, робоча сила. Ряд науковців поділяють дані поняття за термінологією, надаючи їм різного значення. Інші – надають перевагу твердженню, що всі терміни практично однакові за значенням та виокремлюють термін «персонал», як найбільш доцільний на рівні організації [5, с. 67–72].

Аналіз наукових досліджень показує, що у системі категоріально-понятійного апарату науковці пов'язують термін «персонал» із такими словосполученнями як: сукупність працівників підприємства, сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку, особовий склад організації, основний штатний склад працівників, постійний склад працівників, сукупність людей, які утворюють організацію.

Загалом, працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [6].

Зіставляючи між собою представлені вище підходи, ми не можемо повною мірою погодитись із твердженням науковців, які до персоналу відносять тільки штатний та постійний склад працівників. У процесі виявлення даних особливостей, слід першочергово відзначити наступну особливість, яка полягає у тому, що в сучасних умовах функціонування, велика кількість вітчизняних підприємств малого та середнього бізнесу у своєму штаті налічує досить невелику чисельність штатних працівників та обмежується переважно сумісниками, працівниками за трудовими угодами. Така ситуація пояснюється специфікою діяльності підприємства та сезонністю його виробництва. Незважаючи на це, саме нештатні та постійні працівники забезпечують основну діяльність цих підприємств і виконують основні види робіт та послуг. З нашої точки зору, за таких умов, до «персоналу» необхідно віднести весь склад організації чи підприємства.

Отже, підсумовуючи вище представлений матеріал у вигляді розглянутих змістовних характеристик та ідентифікованих особливостей щодо дослідження економічної сутності категорії «персонал», пропонуємо

наступне визначення даного поняття: персонал є сукупністю працівників на підприємстві, що перебувають у трудових відносинах згідно законодавства, мають відповідний рівень кваліфікації, приймають участь у господарських процесах підприємства, при цьому забезпечуючи його життєдіяльність та розвиток, за умови отримання заробітної плати.

Із врахуванням чіткої класифікації економічної категорії «персонал підприємства», маємо змогу обґрунтувати вимоги та фактори до процесів їх організації та систематизації. Існує достатньо великий розподіл персоналу підприємства за різними характерними ознаками. Узагальнену інформацію щодо існуючої класифікації персоналу підприємства представимо у вигляді рисунку 1.

Відповідно до приведеної нижче схеми, існує достатньо велика кількість розподілу персоналу за різними класифікаційними ознаками, що пояснює, підкреслює та підтверджує складність такої економічної категорії, як «персонал». Стосовно розподілу персоналу, підприємство визначає вимоги до нього, фактори впливу на його організацію. На нашу думку, розподіл персоналу за різними класифікаційними ознаками є головним етапом управління персоналу та системи управління підприємством в цілому.

За таких умов, відповідно до наведеного розподілу персоналу, вважаємо за доцільне визначити його характеристику та вимоги до організації. Отже, саме належне обґрунтування вимог до персоналу визначає формування принципів його управління. Однак, необхідно зауважити, що усі запропоновані вимоги спрямовані на максимізацію виконання поставлених перед персоналом завдань та обов'язків.

Здійснений аналіз сучасної економічної літератури привів нас до переконання у тому, що між системою управління персоналом та управління підприємством в цілому існує тісний взаємозв'язок.

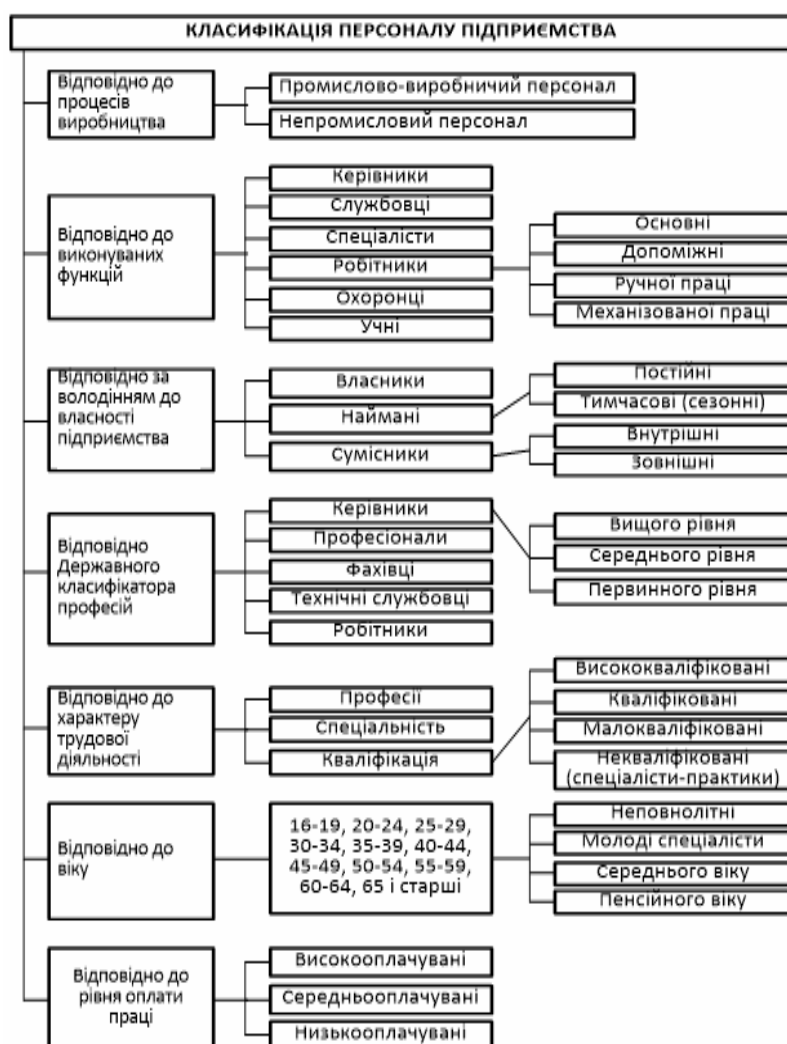


Рис. 1. Класифікація персоналу підприємства за характерними ознаками (сформовано автором на основі літературних джерел [1–4, 7])

Варто підкреслити, що основною метою діяльності підприємства є максимізація його прибутку, що досягається збільшенням обсягів реалізації товарів (продукції, послуг) у поєднанні із раціоналізацією та економією витрат. Виконання та збільшення обсягів реалізації на підприємстві не можливе без участі та активізації роботи персоналу. Однак, для забезпечення економії та зменшення витрат необхідна ефективна

кадрова політика, як метод системи управління персоналом. Метою кадрової політики підприємства є забезпечення його персоналом відповідно до кількості робочих місць та визначених до них вимог згідно кваліфікації та фахового спрямування.

Реалізація стійких позицій на ринку підприємства досягається шляхом підвищення якості продукції та послуг, ефективною ціновою політикою, яка забезпечується раціоналізацією витрат. Підвищення якості продукції та послуг підприємства неможливе без високої кваліфікації персоналу та застосування стимулювання та мотивації праці. Створення гідних умов праці на підприємстві шляхом соціальної інфраструктури, безпеки праці, використання сучасних технологій, режиму праці та відпочинку забезпечують формування корпоративної культури організації. Висока якість продукції та послуг у поєднанні з ефективною ціновою політикою забезпечують їх конкурентоспроможність. Формування висококваліфікованого персоналу у поєднанні із його мотивацією та стимулюванням праці, особистісні якості, навички та вміння працівника забезпечують його конкурентоспроможність як на конкретному підприємстві, так і на ринку праці в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, теорія управління підприємством є багатогранною і суперечливою. Вона потребує симбіотичного підходу в кожній окремій управлінській ситуації, а вибір правильного підходу до управління дає можливість підприємству найбільш успішно розвиватися в умовах ринкової ситуації та швидко реагувати на сприятливі та захищатися від несприятливих факторів, таким чином виживаючи та розвиваючись, краще, ніж це роблять конкуренти, і мати перед ними вирішальну перевагу.

На основі огляду літературних джерел та проведеного аналізу, запропоновано власне визначення поняття «управління персоналом». Дослідження економічного значення управління персоналом важливе для активізації позитивних зрушень у політиці підприємств щодо людських ресурсів. Саме чітке розуміння цього поняття сприятиме більш широкому охопленню та впровадженню його в економічний процес. На нашу думку, поєднання позитивних рис у закордонних підходах з урахування культурних особливостей може призвести до найбільш ефективного та якісного управління персоналом. Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні стратегій, методів, моделей та важелів управління промисловим підприємством з метою підвищення його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Література

- 1.Рикардо Д. Письма к экономистам / Давид Рикардо ; под ред. М. Н. Смит. – М. : Соцэґгиз, 1961. – 271 с.
- 2.Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / А. Смит. – М. : Соцэґгиз, 1962. – 684 с.
- 3.Маркс К. Капітал: Критика політичної економії : т. 1 / Карл Маркс ; пер. І. І. Степанова-Скворцова. – Київ : Держполітвидав : Процес виробництва капіталу, 1954. – 791 с.
- 4.Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Гаррингтон Эмерсон. – Самара : Офорт, 2011 – 248 с.
- 5.Голов С. Ф. Управлінський облік : підручник / С. Ф. Голов. – Київ : Лібра, 2003. – 704 с.
- 6.Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : закон України від 12 січ. 2012 р., № 4312-VI (із змінами і доп. від 5 лип. 2012 р., № 5067-VI). – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T124312.html.
- 7.Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів / Л. І. Шваб. – 4-е вид. – Київ : Каравела, 2007. – 584 с.

Надійшла 10.12.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.