

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 3, 2015 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.101

М. І. Русінко,

к. е. н., доцент, доцент кафедри обліку, економіки та управління персоналом підприємства, ДВНЗ «Придніпровська Державна Академія Будівництва та Архітектури», м. Дніпропетровськ

О. І. Судакова,

к. т. н., доцент, доцент кафедри обліку, економіки та управління персоналом підприємства, ДВНЗ «Придніпровська Державна Академія Будівництва та Архітектури», м. Дніпропетровськ

Г. О. Ларченко,

магістр, ДВНЗ «Придніпровська Державна Академія Будівництва та Архітектури», м. Дніпропетровськ

ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ «ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА» ТА ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЙОГО ВИЗНАЧЕННЯ

M. Rusinko,

Ph.D., associate professor, the Department of Accounting, Economics and Human Resources Management of Enterprise, Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture, Dnipropetrovsk

O. Sudakova,

Ph.D., associate professor, the Department of Accounting, Economics and Human Resources Management of Enterprise, Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture, Dnipropetrovsk

G. Larchenko,

Student of the Faculty of Economics, Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture, Dnipropetrovsk

THE EVOLUTION OF CONCEPTION «THE PERSONNEL» AND THEORETICAL APPROACHES FOR ITS DETERMINATION

На даний час використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», проте соціально-економічне значення яких не враховує тенденції розвитку науки і практики управління в умовах становлення ринкової економіки. Тому в даній статті автори приділили увагу аналізу сучасних підходів до визначення сутності поняття «персонал підприємства», а також відобразили еволюційний рух від поняття «робоча сила» до поняття «персонал підприємства», простежили взаємозв'язок та відмінність цього терміну від інших понять, визначили основні класифікаційні ознаки, які відображають різні погляди на значення персоналу. Виявлено зв'язок між еволюцією економічних відносин та еволюцією тлумачення. На основі аналізу підходів, запропоновано комплексний підхід до розуміння персоналу підприємства.

There are different categories and determinations that are used nowadays and identify with concept "the personnel". However, its socio-economic meaning do not take into account trends in the development of management science and practice in the conditions of market economy formation. In this article authors devoted attention to analysis of modern approaches for determination the essence of conception "the personnel", showed evolutionary movement from conception "labour force" to "personnel" and retraced connection and difference between this term and other conceptions. Also authors determined the main classification features, which reflect the different views of personnel meaning. Connection between evolution of economic relations and evolution of interpretation. We offered the complex approach, based on an approach analysis to understanding personnel.

Ключові слова. Персонал, персонал підприємства, підхід, поняття, категорія.

Key words. Personnel, staff, approach, conception, category.

Актуальність проблеми. Відомо, що основними факторами виробництва на підприємстві є: засоби праці, предмети праці та персонал. Основна роль на підприємстві належить персоналу. Саме від нього залежить, наскільки ефективно використовуються на підприємстві засоби виробництва і наскільки успішно воно працює в цілому.

Аналіз останніх наукових досліджень. Питання сутності персоналу підприємства розглянуто в наукових працях вчених таких як В. Дубровський, Н. Кузьміна, І. Сафронов, Н. Волгін, Ю. Одегов, І. Берзинь, Н. Долгушкін, В. Новіков та ін. [10, 11, 12, 13, 14, 15].

Мета роботи. Метою статті є дослідження сучасних методичних підходів до визначення сутності поняття «персонал підприємства».

Викладення основного матеріалу дослідження. На даний час використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», а саме «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «кадри» тощо. Проте соціально-економічне значення яких не враховує тенденції розвитку науки і практики управління в умовах становлення ринкової економіки.

Традиційним терміном при дослідженні ролі людини в сфері виробництва в економічній науці кінця XIX ст. – початку XX ст. було поняття «робоча сила». Термін «робоча сила» зародився у зв'язку з необхідністю позначення та реєстрації персонального фактору виробництва. Сутність категорії «робоча сила» достатньо детально розкрито К. Марксом, який розумів під нею «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які йдуть у хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [1]. З цього визначення виходить, по-перше, що робоча сила припускає наявність працездатності (тобто володіння фізичних і духовних здібностей, без яких неможливо брати участь у процесі праці) [1]. По-друге, визначений конкретний носій робочої сили – індивідуум [2, с. 8]. Це означає, що робоча сила не існує поза людини, певної особистості. Проте для аналізу сучасних процесів у сфері праці дане формулювання не достатнє.

Трудова діяльність людини стала об'єктом систематичних досліджень з другої половини XIX століття. Ціллю цих досліджень був пошук методів раціонального використання виробничих операцій і персонал підприємства при цьому розглядався не тільки як «робоча сила», а вже як трудовий ресурс. Термін «трудова ресурси» отримав розповсюдження на початку 20-х років XX століття, його вперше застосовував академік С. Г. Струмлін для характеристики головного багатства країни. Цей термін має велику кількість тлумачень. Деякі автори взагалі заперечують, що трудові ресурси - економічна категорія, вважають їх механічною сукупністю населення працездатного віку [3, с. 6], інші, навпаки, обґрунтовують соціально-економічний характер цієї категорії, відзначаючи, що трудові ресурси мають історичну визначеність, являють собою поняття соціально-класове та не є формальною статистичною сукупністю [16].

Ґрунтуючись на працях вітчизняних вчених, були виділені два підходи до визначення трудових ресурсів.

Перша група вчених (Б. Д. Бресев, Е. Я. Грегова, В. В. Дубровський, Т. А. Корнюшина та ін.) ототожнює трудові ресурси з робочою силою, трудовим потенціалом, персоналом. Трудові ресурси – це потенціал, який повинен відіти «відповідною освітою та відмінними знаннями, гнучким розумом й практичною кмітливостю, мати достатній стаж роботи на займаній посаді, знати передовий вітчизняний та закордонний досвід підприємницької та комерційної діяльності, організації та технології» [4, с. 61]. Е. Я. Грегова і В. В. Дубровський вважають, що трудові ресурси – це робітники організації, які мають певну професію й кваліфікацію, з їх бажаннями, мотивами, прагненнями [5, с.135; 35, с.18].

Друга група вчених дає визначення трудових ресурсів через їх основну складову – населення, яка виражає їх кількість. Трудові ресурси – це все працездатне населення, зайняте незалежно від віку в галузях суспільного виробництва та індивідуальної трудової діяльності, а також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в суспільній праці, але зайняті у приватному господарстві, на навчаннях з відривом від виробництва, в складі Збройних сил тощо [6, с. 8].

Подальше пізнання трудових ресурсів в процесі виробництва призвело до появи в науковому обігу такої категорії як «трудова потенціал». Поняття «трудова потенціал» виникло в 70–80-ті роки XX століття у зв'язку з необхідністю активізації та ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором. Виникнення категорії «трудова потенціал» відображає назрілі потреби практики у виявленні недовикористаних можливостей та резервів економічного росту, які знаходяться на стороні людського фактора та пов'язані з недообліком інтеграційного характеру багатьох процесів у відтворенні робочої сили, трудових ресурсів, населення [7, с. 40].

Поняття «трудова потенціал» має неоднозначне тлумачення у різних авторів. Це пояснюється частково тим, що розробка даної проблеми здійснюється об'єднаними зусиллями вчених у різних галузях науки. Даною проблемою займаються економісти, демографи, соціологи, філософи та ін.

В основі поняття «трудова потенціал» лежить термін potential, який має подвійний сенс: з одного боку, він розглядається як ресурсна категорія і включає в себе джерела, засоби, ресурси праці, необхідні для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети, можливості окремі особи, суспільства, держави у конкретній галузі [8, с. 25], а з іншої – вказує, що ці ресурси (потужності) приховані, бо це «сукупність не тільки яких-небудь засобів», але й «можливостей» [9]. Таким чином, виходячи з семантики слова, можна зробити висновок, що трудовий потенціал складається з двох частин: пасивної (незатребувані ресурси суспільства) і активної (засоби, необхідні в даній галузі виробництва).

Трудова потенціал складається з безлічі компонентів, головними з яких є здоров'я, моральність і уміння працювати в колективі, творчі здібності і їх рівень, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу. Показники, що характеризують ці компоненти, можуть мати відношення як до окремої людини, так і до різних колективів, зокрема до персоналу підприємства і населення країни в цілому.

Щодо категорії «персонал», то його можна розглядати з двох точок зору: значущості людського фактору та кількісного вимірювання даної категорії.

З точки зору людського фактору вирізняють три підходи до визначення персоналу [10, с.18–19; 11, с. 78]. Перший розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню. Адміністративна система управління, яка формально визнала роль людського фактору, насправді відкидала його змістовність, базувалась на принципах безкорисливого підпорядкування, що у підсумку призвело до відчуження особистості від інтересів і цілей виробництва. Перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути використані без активізації людського фактору [11, с. 78]. Другий підхід розглядає персонал як ресурс, котрим потрібно грамотно керувати, створюючи умови для його розвитку, вкладати в нього кошти [10, с.18–19]. Третій підхід визначає персонал як процес. Розвиток НТП приводить до циклічного оновлення всіх факторів і елементів виробництва. В таких умовах необхідно звести до мінімуму нереалізовані можливості робочої сили. Люди є одночасно і основним фактором, і основною перешкодою змін. Здатність до змін пов'язана з більш високим рівнем освіти кваліфікації, більш широким спеціалізацією, здатністю перенавчатися, рівнем творчості й інноваційності співробітників [11, с. 78].

С кількісної точки зору персонал характеризують наступні визначення: І. О. Сафронов під персоналом підприємства розуміє «основний склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми, організації» [12, с. 14]. Н. А. Волгін, Ю. Г. Одегов та ін. під персоналом розуміють ту частину робітників, «яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку» [13, с. 42].

В залежності від виду трудової діяльності та характеру виконуваних робітниками функцій персонал підрозділяється на наступні основні категорії: промислово-виробничий і непромисловий (невиробничий) персонал, інженерно технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал [14, с. 53–54].

Представлені категорії складають цілісне поняття «персонал» на основі головної ознаки – наявності спеціальної та професійної підготовки.

Висновки. У статті розглянуто еволюцію поняття «персонал підприємства». Відстежено рух від категорії «робоча сила» до категорії «персонал підприємства». Проаналізовано та систематизовано існуючі концепції цього поняття.

На основі узагальнення трудів вітчизняних вчених нами пропонується такий підхід до визначення терміну персонал підприємства:

Персонал підприємства – особовий склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми або організації, які володіють професійною здатністю до праці, тобто мають спеціальну підготовку та потребують грамотного управління і створення умов для їхнього розвитку, а також здатні до змін відповідно до розвитку інших факторів і елементів виробництва.

Список літератури.

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т.23. – 516 с.
2. Экономика трудовых ресурсов / под общ. ред. В. Д. Арешенко. – Минск: Высшая школа – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.library.omsu.ru/cgi-bin/irbis64>
3. Котляр А. Е. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Е. Котляр // Человек и труд. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=120556>.
4. Минулина Н. В. Региональные особенности развития трудовых ре-сурсов села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 5. – С. 61–62.
5. Грегова Е. Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 133–139.
6. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И. С. Маслова, В. М. Москович, А. Г. Косаев и др. – М.: Наука. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.biblus.ru/Default.aspx?book=5b1f3p2k0a1>
7. Наука и практика организации производства и управления (Организация - 2008): Сборник научных докладов международной научно-практической конференции. Часть 1 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: window.edu.ru/library/pdf2txt/231/58231/28176/page10
8. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://bugabooks.com/book/321-yekonomika-i-sociologiya-truda/1-soderzhanie.html>
9. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
10. Дубровский В. В. Роль и значение управления человеческими ресур-сами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 23 – С. 17–20.
11. Кузьмина Н. М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона, 2007. – № 2. – С. 78–79.
12. Экономика предприятия: учебник / под ред. И. А. Сафронова – М.: «Юрист» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: bibliofond.ru/view.aspx?id=665335
13. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2009. – 736 с.
14. Берзинь И. Э. Экономика фирмы. – М.: Институт международного права и экономики, – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://bugabooks.com/book/682-yekonomika-predpriyatiya/1-soderzhanie.html>
15. Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

16. Дмитренко Г. А. Стратегічний конструктивізм дослідження чинників масової міграції населення в суверенній Україні / Г. А. Дмитренко // Демографія та соціальна економіка. - 2009. - № 1. - С. 80-87.

References.

1. Marks K., Engels F. (1960), *Sochynenya* [Compositions], Yzdatel'stvo polytycheskoj lyteratury.
2. Areshenko V. (2015), "Jekonomika trudovyh resursov", *Minsk: vysshaia shkola*, [Online], available at: <http://www.library.omsu.ru/cgi-bin/irbis64> (Accessed 2 Dec 2014).
3. Kotlyar A. (2015), "Teoreticheskie problemy zanjatosti ostajutsja aktual'nymi", *Chelovek I trud*, [Online], available at: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=120556> (Accessed 13 Dec 2014).
4. Minullina N. (2007), *Rehional'nye osobennosti razvytia trudovykh resursov sela* [Regional characteristics of develop labour resources of village], *Ekonomyka sel'skokhoz'ajstvennykh y pererabatyvaiuschykh predpriyatij*.
5. Gregova H. (2006), *Trudovye resursy – osnovnoj proizvodstvennyj faktor predpriyatija v sovremennoj rynochnoj jekonomike* [Labour resources – are the main production factor of enterprise in the modern market economy], *Upravlencheskoe konsul'turovanie*.
6. Maslova I., Moskovich V., Kosaev A. (2006), "Trudovye resursy: jeffektivnost' ispol'zovanija", *Nauka*, [Online], available at: <http://www.biblus.ru/Default.aspx?book=5b1f3p2k0a1> (Accessed 25 Dec 2014).
7. *Nauka i praktika organizacii proizvodstva i upravlenija* (2008), "Sbornik nauchnyh dokladov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Chast' 1", available at: <http://window.edu.ru/library/pdf2txt/231/58231/28176> (Accessed 26 Dec 2014).
8. Adamchuk V., Romanov O., Sorokina M. (2010), "Jekonomika i sociologija truda: uchebnik dlja vuzov", *Juniti*, [Online], available at: <http://bugabooks.com/book/321-yekonomika-i-sociologiya-truda.html> (Accessed 20 Jan 2015).
9. Ozhegov S., Shvedova N. (1997), *Tolkovyj slovar' russkogo jazyka* [Dictionary of the Russian Language], Azbukovnik.
10. Dubrovsky V. (2007), *Rol' i znachenie upravlenija chelovecheskimi resur-sami na promyshlennom predpriyatii* [The role and importance of human resource management at the industrial enterprise], *Voprosy jekonomicheskikh nauk*.
11. Kuz'mina N. (2007), *Problemy ocenki kadrovogo potenciala predpriyatij regiona* [Problems of assessing human resource potential], *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo jekonomicheskogo universiteta*.
12. Safronov I. (2008), "jekonomika predpriyatija : uchebnik", *Jurist*, [Online], available at: bibliofond.ru/view.aspx?id=665335 (Accessed 20 Jan 2015).
13. Volgina N., Odegova J. (2009), *Jekonomika truda (social'no-trudovye otnoshenija)* [Economy of labour (labour relations)], jekzamen.
14. Berzin' I. (2003), "jekonomika firmy", *Institut mezhdunarodnogo prava i jekonomiki*, [Online], available at: <http://bugabooks.com/book/682-yekonomika-predpriyatija/1-soderzhanie.html> (Accessed 3 Feb 2015).
15. State Statistics Service of Ukraine (2010), "Osnovni metodologichni polozhennja po klasifikacii statistichnih danih pro sklad robochoj sili, ekonomichnoї aktivnosti ta statusom zanjatosti [The main methodological principles for the classification of statistics of the labor force, economic activity and employment status], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 10 Feb 2015).
16. Dmitренко G. (2009), *Strategichnij konstruktivizm doslidzhennja chinnikov masovoї migracii naseleння v suverennij Ukraїni* [Strategic constructivism of research of mass migration factors in sovereign Ukraine], *Demografija ta social'na ekonomika*.

Стаття надійшла до редакції 17.03.2015 р.



ТОВ "ДКС Центр"