

УДК 005.95/96

Гончаренко М.Л.,
к.е.н., доцент кафедри економіки та
організації діяльності суб'єктів господарювання
Бугай В.В.
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. У сучасному світі управління персоналом грає дуже важливу роль в розвитку організацій, оскільки за допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. В основі таких відносин лежать принципи, методи і форми впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників з метою налагодження двосторонньої ефективної взаємодії. Але серед відомих методів управління персоналом треба щоразу зосереджуватись на їх виборі, ранжуванні та оптимальному поєднанні. Тому до цього часу не вироблено єдиних правил у використанні цих методів для досягнення синергійного ефекту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ефективного формування і використання персоналу підприємств вивчали відомі російські науковці, такі як: А. Кібанов [6], А. Крилова і Ю. Прушинський [7], а також українські автори – Л. Балабанова [1], Ю. Гордієнко [2], М. Мурашко [3], В. Слинков [4], Ф. Хміль [8] та ін. Однак, у більшості наукових розвідок недостатньо уваги приділено питанням вибору методів управління персоналом, їх комбінуванню, варіативності та особливостям використання відносно галузевих ознак, різних організаційно-правових форм підприємств та їх стадій існування й розвитку. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір на пряму дослідження у науковому і практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення теоретичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо визначення і використання різних методів управління персоналом в умовах забезпечення ефективної діяльності й конкурентоспроможності сучасних організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Методи управління персоналом – «це засоби впливу на колективи і окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі функціонування організації» [6, с. 109]. Також – «це сукупність прийомів, за допомогою яких досягається мета на багатьох етапах виконання» [3, с. 38]. Ця сукупність різних прийомів, підходів та засобів впливу ґрунтується на системному аналізі стану керованого об'єкта, тобто різноманітних методах управління людьми.

Методологія управління персоналом припускає розгляд сутності персоналу організації як специфічного об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідного до мети і завдань організації, стилю і принципів керування.

Практика менеджменту розвинутих країн засвідчує, що основу концепції управління персоналом у теперішній час становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, умінь їх формувати й направляти. Мету функціонування організації через управління її головним ресурсом – персоналом можна досягти лише в тому випадку, якщо керівники розглядають людські ресурси фірми як ключ до її конкурентоспроможності й ефективності. Щоб добитися цього, треба забезпечити розвиток персоналу в якості суттєвої умови, виконання якої неможливе без ретельного планування, контролю і оцінки.

Таким чином, управління персоналом переслідує наступні цілі: 1) допомога організації у досягненні її стратегічних цілей і тактичних завдань; 2) забезпечення організації висококваліфікованими й зацікавленими в її ефективності працівниками; 3) управління працівниками з максимальним використанням їх майстерності та можливостей; 4) забезпечення реалізації цілей працівників завдяки роботі в даній організації; 5) надання можливостей побудови кар'єрного зростання й підвищення професіоналізму для робітників; 6) сприяння прагненню до максимального задоволення персоналу своєю роботою, до найбільш повного самовираження; 7) допомога у побудові та збереженні сприятливого морального клімату в колективі.

Існують, звичайно, інші цілі й різні шляхи їх досягнень, але перераховані вище положення найбільшим чином сприяють підтриманню системності у керуванні організацією та націленості її на ефективність діяльності. Ці положення можуть доповнюватись і розширяться залежно від верифікації завдань, які повинні виконуватись у певний час.

Методи управління персоналом можна класифікувати за різними ознаками. За характером етапів управлінської діяльності їх поділяють на методи підготовки, ухвалення, організації та контролю

за виконанням управлінських рішень. За характером етапів здійснення впливу на виконавців – на економічні, організаційні, розпорядчі, правові та соціально-психологічні. За характером впливу на виконавців – на методи прямого і непрямого впливу [3, с. 38]. На думку А. Кібанова [6, с. 116], методи також можна класифікувати за ознакою належності до функцій управління: нормування, організації, планування, координації, контролю, аналізу, обліку. Більш докладна класифікація методів за цим критерієм дозволяє побудувати технологічний ланцюжок всього циклу роботи з персоналом. За цією ознакою також виділяють і конкретизують методи найму, набору і відбору персоналу; його ділової оцінки; соціалізації, професійної орієнтації та трудової адаптації; мотивації трудової діяльності персоналу; організації систем навчання; управління конфліктами і стресами, безпекою персоналу; організації праці персоналу; побудову ділової кар'єри, а також вивільнення персоналу.

Таким чином, всі методи управління персоналом, незалежно від критеріїв класифікації, являють собою специфічний вид діяльності зі здійснення впливу на співробітників. Варіюватися вони можуть у залежності від поточних завдань організації, її організаційної структури, стилю керівництва тощо. Але найбільш розповсюдженою є ідентифікація методів управління персоналом на адміністративні, економічні й соціально-психологічні. Виділення основних складових при реалізації цих методів представлено на рис. 1.

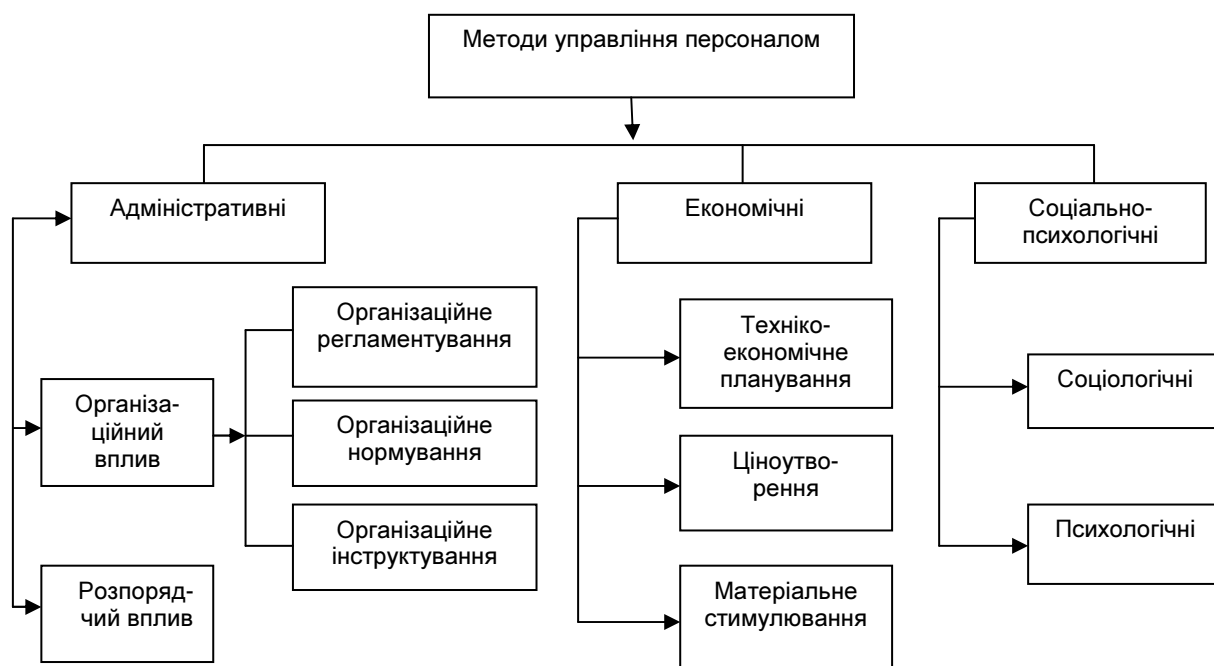


Рис. 1. Методи управління персоналом та їх основні складові

Практичну реалізацію організаційного регламентування в рамках адміністративних методів представлено положеннями о підрозділах, в яких встановлюються задачі, функції, права, обов'язки та відповідальність служб організації та керівників підрозділів. Це дозволяє потім оцінювати результати діяльності служб і підрозділів, приймати рішення про матеріальне та моральне стимулювання працівників.

Організаційне нормування передбачає велику кількість нормативів: якісно-технічні нормативи, технологічні нормативи у вигляді маршрутних і технологічних карт, експлуатаційно-ремонтні нормативи, трудові нормативи (розряди, ставки, шкали преміювання), фінансово-кредитні нормативи (розмір власних оборотних коштів, план погашення банківських кредитів), матеріально-постачальницькі та транспортні нормативи, організаційно-управлінські нормативи. При цьому, особливої уваги потребує нормування інформації в умовах постійного збільшення її потоків, динамічності й обсягу.

Організаційне інструктування втілюється в багатьох інструкціях і вказівках, до яких відносять посадові інструкції, методичні рекомендації з виконання комплексів робіт, методичні інструкції (порядок, форми й методи виконання окремих техніко-економічних завдань), робочі інструкції, які визначають порядок дій процесу управління організацією.

Розпорядчий вплив виражається у правових актах ненормативного характеру для надання юридичної сили управлінським рішенням. Процес реалізації саме цього впливу потребує постійного контролю та перевірки виконання у поєднанні з чіткою реєстрацією та контролем.

У рамках економічних методів управління персоналом техніко-економічне планування є найважливішим, так як синтезує в собі всі економічні методи управління та визначає програму

діяльності організації. Потужний важіль при цьому – ціни на продукцію, які впливають на розмір прибутку. Керівництво повинно забезпечувати зростання прибутку за рахунок зниження собівартості виробів й підвищення продуктивності праці. Тому треба сформулювати чітку систему матеріального стимулювання, яка буде запорукою для виявлення й задіяння резервів зниження собівартості і підвищення результатів по збільшенню якості та кількості продукції.

Так, С. Стрехова, розглядаючи методи управління персоналом як основний елемент систем управління персоналом, виділяє в їх складі окремо методи і методики організації праці та заробітної плати. Це підкреслює значущість матеріального стимулювання у вигляді заробітної плати в рамках економічних методів управління [6, с. 228].

Для ідентифікації соціально-психологічних методів слід зазначити: соціологічні методи, спрямовані на групи людей і їх взаємодію в процесі трудової діяльності; психологічні ж методи направлено впливають на особистість конкретної людини. Специфіка цих методів полягає у значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі керування персоналом. Тому вони дають науковий інструментарій в роботі з персоналом для успіху процедур підбору, оцінки, розміщення, ротації та навчання працівників.

Проблема визначення основних методів у роботі з персоналом та найбільш успішного їх поєднання є першочерговою для будь-якої сучасної організації. Адміністративні методи відрізняються прямим характером впливу – вони обов'язкові для виконання, не припускають свободи вибору працівників і передбачають санкції за невиконання розпоряджень. Економічним і соціально-психологічним методам притаманні непрямий характер впливу, відсутність чітко визначеного часу й чітко означеного впливу. Вони припускають, у певних межах, свободу індивідуального вибору характеру дій і поведінки, багато у чому залежать від індивідуальних особливостей працівників. Точно встановити силу й кінцевий ефект впливу зазначених методів досить важко. Однак, у цілому, дані способи керування, особливо економічні, займають провідне місце в управлінні персоналом, виступаючи своєрідним фундаментом управлінського впливу.

Логічним є висновок, що всі методи управління персоналом взаємозалежні й використовуються в комплексі. Наприклад, адміністративні методи необхідні для правильної координації діяльності організації в цілому та її підрозділів. Організаційно-розпорядчі методи передбачають однозначність дій керівника, продиктованих наказом, розпорядженням або нормативним актом для спрямованого впливу на персонал. Мистецтво ж успішного менеджера полягає в тому, щоб визначити правильну, а точніше оптимальну комбінацію адміністративних і економічних методів управління персоналом.

Соціально-психологічні методи, відрізняючись від зазначених вище, несуть у собі деяку частку суб'єктивізму. Створення у виробничому колективі такої ситуації, яка орієнтує кожного робітника на розкриття всіх своїх потенційних можливостей, і, тим самим, сприяє підвищенню ефективності роботи організації – це і визначає ціль цих методів управління. Соціально-психологічні методи, в першу чергу, передбачають вивчення керівництвом соціальних і психологічних умов праці у виробничих колективах, їх впливу на стан особистості, а через неї – на результати спільної діяльності. Тому для забезпечення ефективної взаємодії з працівниками, в управлінні слід керуватись законами соціології та психології [1; 8].

Однак, на наш погляд, такий поділ достатньо умовний, тому що на підприємствах кожен робітник діє не в ізольованому просторі, а в групі різних по психологічному складу людей. Тому ефективне управління персоналом, до складу якого входять високорозвинені особистості, припускає знання як соціологічних, так і психологічних методів і прийомів управління.

До соціально-психологічних методів в сучасних організаціях, зазвичай, відносять: моральне заохочення, соціальне планування, переконання, вплив, особистий приклад, регулювання міжособистісних і міжгрупових відносин, створення морального клімату в колективі. При цьому соціологічні методи працюють через «думку колективу», а психологічні – через «метод переконання».

Висновки з даного дослідження. Таким чином, управління персоналом – це специфічна функція організаційної діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить у певні соціальні групи. Сучасні концепції управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного й економічного керування, а з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості й теорії людських відносин. Адміністративні методи – це в будь-якій організації потужний важіль досягнення мети, особливо в тих випадках, коли треба підкорити колектив та спрямувати його на вирішення конкретних поточних задач управління.

Однак, у нових умовах господарювання в частині директорського корпусу часто створюється негативне відношення до роботи: розпливчастість стратегії розвитку підприємства, відсутність належної мотивації у менеджерів вищих рангів й високої корпоративної культури привели до зниження загального ефекту від застосування адміністративних методів впливу на колектив.

Економічні методи сприяють виявленню нових можливостей і резервів в організації, але головне в них зараз – чітке та доцільне планування та зміна системи матеріального стимулювання з урахуванням економічних інтересів усіх учасників трудового процесу.

Стосовно третьої групи методів, слід акцентувати увагу на прогнозуванні впливу соціально-

психологічних методів на роботу персоналу, звертаючи увагу на те, що дані методи являють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи й особистість конкретного співробітника, а такий інструмент вимагає дозованого й диференційованого застосування.

Література

1. Балабанова Л. Управління персоналом : навч. посібник / Л. Балабанова, О. Сардак (Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського). – К. : ВД Професіонал, 2006. – 511 с.
2. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. – 352 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібник / М. І. Мурашко. – 3-тє вид. – К. : Товариство «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
4. Слиньков В. Н. Управление персоналом : практические рекомендации: 2-е изд. / В. Н. Слиньков. – К. : Алерта; КНТ, 2006. – 240 с.
5. Стрехова С. В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість елементів системи управління персоналом / С. В. Стрехова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6. – С. 225–233.
6. Управление персоналом организации : учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
7. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 495 с.
8. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для студентів вищих навч. закл. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

УДК 331.101.262

Короленко Р.В.,
асистент кафедри економічного аналізу і фінансів
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

Постановка проблеми. Теорія людського капіталу стає міцною основою для розробки бізнес-програм подальшого розвитку підприємства, розподілу трудових ресурсів. В даний час відбувається перетворення людського капіталу в головний фактор розвитку виробництва, при вивченні якого важливо не тільки знати витоки зародження і формування концепції людського капіталу, але і правильно використовувати цей цінний ресурс.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція людського капіталу в сучасному вигляді сформувалася, головним чином, під впливом праць таких економістів як Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Н. В. Перепелиця, Ю. А. Корчагін, В. Т. Смірнов, Г. П. Тугускіна, В.П. Антонюк, О. В. Левчук, Н. В. Голікова, М. М. Критський, А. Н. Добринін та ін.

В умовах суперечливості підходів до поняття «людський капітал» створюються передумови для подальших наукових пошуків, що свідчить про актуальність теми та зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення теоретичних підходів розуміння поняття «людський капітал».

Виклад основного матеріалу дослідження. Теорія людського капіталу набула особливу актуальність у сучасних умовах, коли знання та професіоналізм персоналу є визначальним фактором економічного зростання як підприємств, так і країни в цілому. Численними дослідженнями [1; 2; 3; 4] доведено, що в даний час частка людського капіталу у національному багатстві розвинутих країн (США, Японія, Швеція тощо) у 2-3 рази перевищує частку фізичного капіталу, при цьому спостерігається тенденція до подальшого зростання даного показника. З початку ХХІ ст. у інших країнах, зокрема, Китаї, Індії, Росії також намітилась аналогічна тенденція, що привела до відповідного економічного зростання. Більше того, за прогнозними оцінками [4], якщо людський капітал у цих країнах буде далі збільшуватись, то до 2020 р. саме ці країни займуть місце світових лідерів.

На підставі теорії людського капіталу Швеція модернізувала свою економіку та повернула за останні роки лідерські позиції в світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від сировинної до інноваційної економіки, створити свої власні конкурентоздатні високі технології. Розвиток науки, формування інформаційного суспільства поставили на передній план