



УДК 658.3.07.04

Теоретичні аспекти формування системи управління трудовими ресурсами підприємства

К.М. Гірняк
girnjak@mail.ru

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького, вул. Пекарська, 50, м. Львів, 79010, Україна

У статті розглядаються теоретичні аспекти формування системи управління трудовими ресурсами підприємства. Визначено, що на виробництві персонал в наш час став ресурсом, який є ключовим у капіталі сучасної організації, від якого залежить успішність і процвітання підприємства. Зазначено, що трудові ресурси характеризують чисельністю працездатного населення і є важливим елементом економічного потенціалу України. Ефективність функціонування системи управління трудовими ресурсами підприємства розглянуто як частину ефективності діяльності підприємства загалом. Подано мету статті, яка є узагальненням теоретичних підходів до розуміння управління трудовими ресурсами підприємства. Визначено, що управління трудовими ресурсами – дії, що спрямовані на формування та ефективне всебічне їх використання в різних галузях економіки з метою поліпшення економічного та соціального становища країни. Управління трудовими ресурсами націлено функціонувати на рівні держави, яка в свою чергу розробляє комплекс нормативних документів з метою покращення розподілу та використання трудових ресурсів. Запропоновано та розглянуто сучасні поняття «трудовий ресурс», «трудовий потенціал» та «персонал», з подальшим переходом у визначення поняття «управління трудовими ресурсами». Подано управління трудовими ресурсами як діяльність, спрямовану на розвиток здібностей працівників з метою їх постійного росту і прогресу. В теорії і практиці сучасного управління показано докорінну зміну уявлень щодо ролі трудового чинника в функціонуванні економічної системи. Запропоновано під управлінням трудових ресурсів розуміти політику суб'єкту господарювання, яка спрямована на розвиток людського потенціалу організації, досягнення стратегічної мети бізнесу та отримання високого економічного результату діяльності організації.

Ключові слова: теорія, система, управління, трудовий ресурс, трудовий потенціал, персонал, концепція, людина, діяльність, економіка, підприємство.

Теоретические аспекты формирования системы управления трудовыми ресурсами предприятия

К.М. Гирняк
girnjak@mail.ru

Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий имени С.З. Гжицкого, ул. Пекарская, 50, г. Львов, 79010, Украина

В статье рассматриваются теоретические аспекты формирования системы управления трудовыми ресурсами предприятия. Определено, что на производстве персонал в наше время стал ресурсом, который является ключевым в капитале современной организации, от которого зависит успешность и процветание предприятия. Указано, что трудовые ресурсы характеризуют численность трудоспособного населения и являются важным элементом экономического потенциала Украины. Эффективность функционирования системы управления трудовыми ресурсами предприятия рассмотрено как часть эффективности деятельности предприятия в целом. Подано цель статьи, которая является обобщением теоретических подходов к пониманию управления персоналом предприятия. Определено, что управление трудовыми ресурсами – действия, направленные на формирование и эффективное всестороннее их использование в различных отраслях экономики с целью улучшения экономического и социального положения страны. Управление трудовыми ресурсами нацелено функцио-

Citation:

Hirnyak, K. (2017). Theoretical aspects of the system human resource management enterprise. *Scientific Messenger LNUVMBT named after S.Z. Gzhytskyj*, 19(76), 31–34.

ниривать на уровне государства, в свою очередь разрабатывает комплекс нормативных документов с целью улучшения распределения и использования трудовых ресурсов. Предложены и рассмотрены современные понятия «трудовой ресурс», «трудовой потенциал» и «персонал», с последующим переходом в определение понятия «управление трудовыми ресурсами». Подано управління трудовими ресурсами, як діяльність, направлену на розвиток способностей работников с целью их постоянного роста и прогресса. В теории и практике современного управления показано коренное изменение представлений о роли трудового фактора в функционировании экономической системы. Предложено под управлением трудовыми ресурсами понимать политику субъекта хозяйствования, которая направлена на развитие человеческого потенциала организации, достижение стратегической цели бизнеса и получение высокого экономического результата деятельности организации.

Ключевые слова: теория, система, управление, трудовой ресурс, трудовой потенциал, персонал, концепция, человек, деятельность, экономика, предприятие.

Theoretical aspects of the system human resource management enterprise

K. Hirnyak
girnjak@mail.ru

*Lviv national university of veterinary medicine and biotechnologies named after S. Gzhytskyj,
Pekarska Str., 50, Lviv, 79010, Ukraine*

In the article the theoretical aspects of human resources management company. It was determined that production personnel in our time has become a resource that is essential to the modern capital of which depends on the success and prosperity of the company. Indicating that characterize labor working-age population and is an important element of the economic potential of Ukraine. The effectiveness of the system of enterprise workforce management as part of a performance of the whole enterprise. Posted purpose of the article is a generalization of theoretical approaches to understanding human resource management company.

Determined that workforce management – actions aimed at creating a comprehensive and efficient use in various industries to improve the economic and social situation of the country. Human Resource Management is targeting to operate at the state level, which in turn develops a set of regulations to improve the distribution and use of human resources.

Proposed and considered modern concept of «labor resource», «employment potential» and «staff», and then transition into the definition of «human resources management». Posted workforce management, as an activity aimed at developing skills of employees for their continuous growth and progress. In theory and practice of modern management shows a fundamental change in perceptions about the role of the labor factor in the economic system. A running human resources to understand policies, aimed at the development of human potential, the strategic goal of business and obtaining high economic performance of the organization.

Key words: theory, system, management, labor, employment potential, staff, concept, person, activity, business, business.

Вступ

Сучасний етап розвитку економіки не може забезпечити стале зростання підприємств без підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами забезпечує безупинне удосконалення методів роботи з кадрами і використання досягнень вітчизняної й закордонної науки і найкращого виробничого досвіду.

Матеріал і методи досліджень

Зміни, які відбуваються в економіці, та їх способи розвитку поміняли погляд на управління трудовими ресурсами підприємства. На виробництві персонал в наш час став ресурсом, який є ключовим у капіталі сучасної організації, від якого залежить успішність і процвітання підприємства. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми розвитку та управління трудовими ресурсами підприємства зробили такі вчені, як Бабкін Д.О., Батюк Б.Б., Бондаренко Н.В., Замора О.І., Осовська Г.В., Крушельницька О.В., Кепко В.М., Козинець А.О., Крикавський С.В., Леонова С.В., Романишин В.О., Махначов Н.М., Наумко Ю.С., Сергієнко Т.І., Філіпшин І.В. та ін.

Ефективність функціонування системи управління трудовими ресурсами підприємства необхідно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства

та в цілому. Однак у наш час немає єдиного підходу до визначення даної проблеми. Відповідно, метою статті є узагальнення теоретичних підходів до розуміння управління трудовими ресурсами підприємства.

Результати та їх обговорення

Процес управління трудовими ресурсами є сукупністю взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які перебувають у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів. Управління трудовими (людськими) ресурсами — властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем їх відтворення.

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів підприємства, джерелом її доходів, конкурентоспроможності та розвитку. Наприклад, Л. Якокка стверджує, що «усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними».

Розглянемо більш докладно деякі сучасні аспекти управління трудовими (людськими) ресурсами. Процес управління у вигляді окремої функції організації почав своє формування в кінці XIX в. Дослідження, що проводив Ф.У. Тейлор одночасно з іншими вченими, були спрямовані на поліпшення в організаціях роботи з трудовими ресурсами.

Свенко Л.І. (Evenko, 1996) вважав, що сталася зміна чотирьох концепцій ролі персоналу у виробництві: використання ресурсів праці; управління персоналом; управління людськими ресурсами; людина як елемент соціальної організації в сукупності трьох компонентів.

Поняття «трудові ресурси» в економічну теорію та практику ввів відомий економіст С. Струмилін, який за матеріалами перепису 1920 р. розробив демографічний прогноз чисельності населення (Strumilin, 1992).

Вчені по-різному дають визначення поняття «управління трудовими ресурсами», що свідчить про різні підходи до їх визначення, і всі вони достатньо обґрунтовані, зокрема: Бабкін Д.О., Нікітіна О.А. (Babkin and Nikitina, 2014) вважають, що управління трудовими ресурсами виступає одним із центральних завдань науки і практики державного управління. Вирішити його можливо лише за умов належного науково-методичного обґрунтування. Поряд з цим Махначова Н.М. (Makhnachova, 2015) звертає увагу на те, що у вітчизняній економічній літературі, яка тривалий час базувалася на марксистській теорії, шлях до розуміння сутності трудових ресурсів пролягав через дослідження соціально-економічних форм праці, її нормування та організації людини як головної виробничої сили суспільства.

Наумко Ю.С. (Naumko, 2012) зазначає, що управління трудовими ресурсами – дії, що спрямовані на формування та ефективне всебічне їх використання в різних галузях економіки з метою поліпшення економічного та соціального становища країни. Управління трудовими ресурсами повинно здійснюватись на рівні держави, яка в свою чергу розробляє комплекс нормативних документів з метою покращення розподілу та використання трудових ресурсів.

Трудові ресурси поділяються на активні (особи, безпосередньо зайняті в суспільному виробництві) і потенційні (учні з відривом від виробництва та зайняті в домашньому господарстві). Трудові ресурси характеризуються зайнятістю. Сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, здібності і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно корисної діяльності.

Науковці Богиня Д.П., Грішнова О.А., вважають, що категорія «трудовий потенціал» – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення (Bogynya and Grishnova, 2000). Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька (Osovs'ka and Krushel'ny'cz'ka, 2010) визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Трудові ресурси характеризують чисельність працездатного населення і є важливим елементом економічного потенціалу країни. За методологією, яка прийнята в Україні, критеріями віднесення до трудових ресурсів є межі працездатного віку: 16–65 років для чоловіків, 16–60 років для жінок (Vikipediya...).

До трудових ресурсів зараховується населення у зазначених межах працездатного віку, а також особи, старші та молодші за працездатний вік, фактично зайняті у народному господарстві (школярі, які працюють; пенсіонери).

Лідери японського менеджменту К. Мацусита, А. Морита (Sergiyenko, 2012) розробили концепцію управління людиною. Згідно з концепцією центральним елементом в соціально-економічних системах стає людина, її потреби, цінності та установки, а управління не обмежується сферою праці, технологією та економікою виробництва. Людина в організації виступає і як об'єкт, і як активний суб'єкт управління, а персонал є центром системи, потребує постійного, глибоко продуманого управлінського впливу.

Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, оскільки визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками. Основними є: трудові взаємовідносини з роботодавцем, як правило, оформляються трудовими договорами; володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей. Отже, персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується та змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів (Sergiyenko, 2012).

Отже, термін «персонал» об'єднує складові частини трудового колективу підприємства. До персоналу ми включаємо всіх працівників, які виконують виробничі та управлінські операції і зайняті перетворенням предметів праці з використанням засобів праці (Babkin and Nikitina, 2014).

Поняття «персонал» найчастіше використовують невеликі фірми (до 100 осіб). Серед тих, хто користується терміном «людські ресурси» – організації з кількістю зайнятих понад 2,5 тис. осіб.

На відміну від концепції управління персоналом, вона виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою у працездатному стані й навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, для майбутнього її розвитку. Щодо вкладення в людські ресурси, то вони стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності та виживання підприємства. У зв'язку з цим витрати, пов'язані з персоналом, розглядають не як втрати, а як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку (Sergiyenko, 2012).

В системі сучасного менеджменту управління трудовими ресурсами – діяльність, що виконується всіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами підприємства, яка сприяє ефективному використанню трудових ресурсів для досягнення цілей підприємства і особистих цілей кожного з них.

Висновки

Управління трудовими ресурсами — діяльність, спрямована на розвиток здібностей працівників з метою їхнього постійного росту і прогресу. В теорії і практиці сучасного управління спостерігається докорінна зміна уявлень щодо ролі трудового чинника в функціонуванні економічної системи. Запропоновано під управлінням трудовими ресурсами розуміти політику суб'єкта господарювання, яка спрямована на розвиток людського потенціалу організації, досягнення стратегічної мети бізнесу та отримання високого економічного результату діяльності організації.

Отже, управління трудовими ресурсами – система взаємозалежних організаційно економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління трудовими ресурсами.

Перспективою подальших досліджень може бути продовження в даному напрямку детального дослідження закономірностей та принципів теоретичного функціонування окремих систем як складових інтегрованого комплексу в управлінні трудовими ресурсами підприємства.

Бібліографічні посилання

- Anpilogova, Zh.D. (2011). Ponyattya trudovy`x resursiv ta napryamy` pidvy`shhennya efekty`vnosti yix vy`kory`stannya [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: www.oksana.com.ua/downloads/339-1313-1-PB.pdf (in Ukrainian).
- Babkin, D.O., Nikitina, O.A. (2014). Anty`kry`zove upravlinnya trudovy`my` resursamy` [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: www.oksana.com.ua/downloads/piprp_2014_1_6.pdf (in Ukrainian).
- Bogy`nya, D.P., Grishnova, O.A. (2000). Osnovy` ekonomiky` praci. K.: Znannya-Pres (in Ukrainian).
- Vikipediya [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: [www.uk.wikipedia.org/wiki/Trudovi_resursy`](http://www.uk.wikipedia.org/wiki/Trudovi_resursy) (in Ukrainian).
- Evenko, L.I. (1996). Jevoljucija koncepcij upravlenija chelovecheskimi resursami. Strategija razvitija personala: Materialy konferencii. Nizhnij Novgorod, 15 (in Russian).
- Kovtun, Ye.I. (2016). Analiz sy`stemy` upravlinnya personalom pidpry`yemstva ta rozrobka zahodiv shhodo yiyi udoskonalennya [Elektronny`j resurs]: Molody`j vcheny`j. K.: Biznes. 6(33) – Rezhy`m dostupu: www.molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/6/12.pdf (in Ukrainian).
- Naumko, Yu.S. (2009). Rozrobka strategiyi upravlinnya vy`kory`stannyam trudovy`x resursiv agrarnoyi sfery` regionu. Materialy` VI Vseukr. nauk.-prakt. internet-konf. [«Ukrayina naukova»], (Ky`yiv, 21-23 grudnya 2009r.). Ky`yiv. 2, 53–56 (in Ukrainian).
- Naumko, Yu.S. (2012). Teorety`chni zasady` formuvannya sy`stemy` upravlinnya trudovy`my` resursamy` [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua> (in Ukrainian).
- Maxnachova, N.M. (2015). Racional`ne vy`kory`stannya trudovy`x resursiv na sil`s`kogospodars`komu pidpry`yemstvi: Teorety`chny`j aspekt [Elektronny`j resurs]: My`kolayivs`ky`j nacional`ny`j universy`tet imeni V.O. Suxomly`ns`kogo. 4. – Rezhy`m dostupu: www.global-national.in.ua/archive/4-2015/101.pdf (in Ukrainian).
- Osovs`ka, G.V., Krushel`ny`cz`ka, O.V. (2010). Upravlinnya trudovy`my` resursamy`. Zhy`tomy`r (in Ukrainian).
- Serhiyenko, T.I. (2012). Upravlinnya lyuds`ky`my` resursamy` na pidpry`yemstvi v sy`stemi suchasnogo menezhmentu [Elektronny`j resurs]: Gumanitarny`j visny`k ZDIA. 51. – Rezhy`m dostupu: www.zgia.zp.ua/gazeta/visnyk_51_101.pdf (in Ukrainian).
- Strumilin, S.G. (1992). Nashi trudovye resursy perspektivy. M.: Hoz. str-vo. 2, 34–45 (in Russian).

Стаття надійшла до редакції 5.03.2017