

3. Ринок праці: навч. посіб. 2-го вид. перероб. та доп. / Чернявська О.В. К.: «Центр учбової літератури», 2013. 522 с.
4. Ринок праці та освіти: пошук взаємодії: [зб. наук. ст. / наук. ред. І.Л. Петрова]. К.: Таксон, 2007. 200 с.
5. Сайт Державної служби зайнятості. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350793>
6. Сайт Державної служби статистики. [Електронний ресурс]. Режим доступу:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/so_ek_r_u/soekru_u/soekru0217.zip.

Summary. The article discusses the relationship of social and economic status of Ukraine to the labor market and improving vocational training, specifying areas of structural adjustment, due to the dynamics of human capital needs innovation and create innovative society.

Key words: professional education, training system, training, knowledge management, the market for professional services, human capital and lifelong learning.

УДК 338.1

Якубів В.М.,

д.е.н., доцент,

завідувач кафедри управління та бізнес-адміністрування,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя

Стефаніка»,

м. Івано-Франківськ

Якубів Р.Д.,

к.е.н.,

асистент кафедри управління та бізнес-адміністрування,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя

Стефаніка»,

м. Івано-Франківськ

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: НАУКОВІ ТЕОРІЇ ТА СУЧАСНІ ПРАКТИКИ

У статті досліджено еволюцію системи менеджменту персоналу в розрізі різних наукових шкіл та теорій. Обґрунтовано місце і роль системи управління персоналом у загальному процесі менеджменту підприємства. Проаналізовано сучасні кращі практики менеджменту персоналу в розвинених країнах. Визначено можливості адаптації інноваційних методів управління персоналом для підприємств України.

Ключові слова: менеджмент персоналу, наукові теорії, система менеджменту, підприємства, управління.

У сучасних умовах господарювання надзвичайно актуальними є питання організації праці та налагодження ефективної системи менеджменту персоналу. Від рівня ефективності використання персоналу залежить результативність діяльності підприємств та перспективна їх розвитку. Людина як носій певних фізичних, розумових та моральних властивостей і здібностей створює продукт праці у вигляді готової продукції чи послуги – на рівні робітника або у вигляді нематеріального активу (об'єкта інтелектуальної власності) – як правило на рівні професіонала у різних сферах.

Сучасна система менеджменту персоналу активно розвивається як на світовому рівні, так і в Україні. Міграційні процеси, активізація зовнішньоекономічної діяльності підприємств, сучасні навчальні програми в університетах сприяють поступовій адаптації практики управління персоналу до стандартів розвинених країн. Проте ці процеси носять фрагментарний характер і охоплюють незначне коло підприємств. Тому наукові дослідження з проблем розвитку вітчизняної системи менеджменту персоналу є актуальними і потребують детального розгляду.

Для всебічного дослідження сутності і змісту поняття менеджменту персоналу проаналізовано теоретичні підходи до даної дефініції і обґрунтування її змісту в розрізі різних наукових шкіл і теорій управління.

Загальновідомо, що управління як науку розвинули американські вчені ще в 19 ст. На сьогоднішній день відомі такі основні школи управління:

- школа наукового управління (1885-1920 рр.);
- класична (адміністративна) школа управління (1920-1950 рр.);
- теорія ідеальної бюрократії (з 1920 р.);
- школа людських стосунків (з 1930 р.);
- емпірична школа управління (з 1940 р.);
- школа соціальних систем (з 1970 р.);
- «нова школа» (з 1960 р.).

Школа наукового управління (1885-1920 рр.) значну увагу приділяла науковому дослідженню витрат часу та зусиль працівників у виробничому процесі. Засновником цієї школи був Фредерік Тейлор, відомими послідовниками: Г. Гант, Г. Форд, Г. Емерсон, Л. Гілберт. У наукових працях представників школи наукового управління багато уваги приділяється теорії лідерства, принципам управління персоналом, питанням організації праці на підприємствах [1].

Класична або адміністративна школа управління (1920-1950 рр.) основну увагу приділяла проведенню адміністративних досліджень

ефективності управління. Засновник даної школи був А. Файоль, а його послідовниками були: Л. Урвіка, Дж. Муні, А. Рейлі та інші. У своїх працях вчені розвинули принципи та функції управління, що сформовані А. Файолем [2].

Школа теорії ідеальної бюрократії (з 1920 р.) базується на положенні про бюрократичний устрій суспільства як визначальний чинник розробки формальних правил управління. Основним представником цієї теорії є Макс Вебер (1864-1920 рр.). Наукові розробки представників школи стосуються дослідженню розподілу праці, ієрархії управління, питань найму працівників, кар'єрне зростання [3].

Школа людських стосунків (з 1930 р.) значну увагу приділяла питанням налагодження позитивних міжособистісних стосунків між виконавцями та менеджерами. Засновником даної школи був Е. Мейо, а відомими послідовниками М. Фоллет, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Р. Блейк. У працях вчених досліджуються проблеми ефективності праці, мотивації персоналу, стосунків у колективі [4].

Емпірична школа управління (з 1940 р.) досліджувала управлінську діяльність в контексті об'єднання ідей класичної школи та школи людських стосунків. Засновником школи був П. Дракер, послідовниками були: А. Слоун, Р. Девіс, А. Чандлер, Д. Міллер. У своїх працях науковці приділяли увагу стратегічним цілям в системі менеджменту, залученню працівників до прийняття стратегічних рішень та оцінці ефективності управління [5].

Школа соціальних систем (з 1970 р.) досліджувала організаційно-управлінські аспекти діяльності підприємств. Засновниками були: Ч. Барнард, Д. Марч, Г. Саймон. Школа представила новітній підхід до управління – ситуаційний, застосування якого забезпечувало уникнення можливості повторення проблемних ситуацій в організації [6].

«Нова школа» (з 1960 р.) характеризується намаганням її представників будувати систему управління на базі точних математичних наук. Основними представниками даної школи є: С. Бір, Р. Люс, Р. Акофф. Вчені застосовують математичні закони та закономірності кібернетики, фізики в управлінській діяльності [7].

Базові світові школи управління сформували комплексні теорії менеджменту, основними з яких є:

- ситуаційна теорія менеджменту;
- системна теорія менеджменту;
- теорія організаційної культури;
- теорія менеджменту людських ресурсів;
- теорія культури управління.

Основні представники цих теорій та їх ключові положення наведені у табл. 1.

Теорії менеджменту персоналу

Теорія	Представники	Основні положення
Ситуаційна теорія менеджменту	Р. Лайкерт, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор	Ситуаційний (кейсів) підхід є визначальною базою в управлінні, допомагаючи розв'язувати проблеми в організації та не допускати їх в майбутньому
Системна теорія менеджменту	Т. Пітерс, Р. Уотерман, Р. Паскаль, Є. Атос	Теорія «7-S», яка свідчить, що ефективна організація формується на основі 7 взаємопов'язаних системних елементах: стратегія, структура, система, штат, кваліфікація, стиль, цінності
Теорія організаційної культури	В. Сате, Е. Шайн, Т. Парсон, Р. Квін	Організаційна культура є визначальним інструментом для консолідації зусиль співробітників задля досягнення стратегічних цілей всієї компанії
Теорія менеджменту людських ресурсів	Р. Майлз	Працівники – це ядро загальної системи менеджменту, за допомогою яких можна досягти поставлених цілей
Теорія культури управління	Ж. Фрідман	В центрі системи менеджменту є культура управління як теорія раціональної організації праці менеджерів

**Джерело: узагальнено на основі: [8].*

Розглядаючи менеджмент персоналу, як один з важливих організаційно-управлінських процесів сільськогосподарського підприємства не можливо аналізувати його відокремлено від загальної системи менеджменту підприємства (рис. 1).

Будь-яка система менеджменту і, в тому числі менеджмент персоналу, є багаторівневою. Це зумовлено організаційною структурою організації чи підприємства. У теорії менеджменту відомі різні моделі організаційної структури управління. Найвідомішими є американська та японська моделі. Американська модель передбачає чітку ієрархію в управлінні на основі трьох рівнів: I рівень – найвищий адміністративний рівень, II рівень – це менеджери середньої ланки і III рівень – керівники нижчого рівня. Управлінські рішення приймаються зверху вниз за ієрархією. Типова японська модель менеджменту передбачає також трирівневе управління, але з певним розгалуженням керівників середнього рівня. На цьому середньому рівні відсутня чітка ієрархія управлінських рішень зверху вниз, а спостерігаються паралельні зв'язки. Японська модель є найбільш мобільною і гнучкою та запобігає бюрократизації.

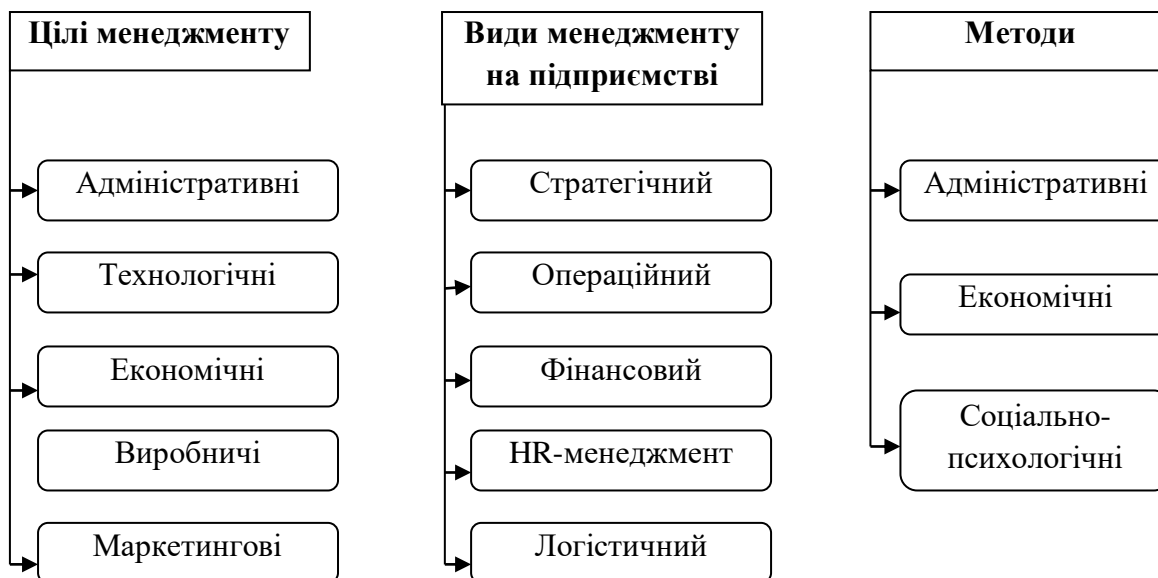


Рис. 1. Менеджмент персоналу у системі управління підприємством

** Джерело: розроблено автором*

Таким чином еволюція системи менеджменту персоналу показує швидкі темпи змін як в пріоритетах і цінностях управлінських систем, так і в підходах до мотивації, організації, контролю праці персоналу. Враховуючи особливості вітчизняної системи менеджменту на підприємствах важливим пошук інноваційних методів управління персоналом та адаптація кращих практик зі світового досвіду.

Список використаних джерел

1. Executive Decisions and Operations Research, D. W. Miller, M. K. Starr, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1969.
2. Henri Fayol. Administration Industrielle et Gйnйrale, 1916. Анри Файоль. Общее и промышленное управление. Перевод на русский язык: Б. В. Бабина-Кореня. — М.: 1923. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. — М., 2003. — 144 с.
4. Герцберг Ф. Мотивация до роботи / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.e-reading.club/bookreader.php/89732/Petrova_-_Frederik_Gercberg.html
5. The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done (2004). Русскоязычное издание: Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. — М.: «Вильямс», 2007. — 416 с.
6. Барнард Ч. «Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации» / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.litres.ru/chester-barnard/>.

7. Акофф Р. Искусство решения проблем / Акофф Р. — М., 1982. — 174 с.
8. Школи та теорії менеджменту / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dilo.kiev.ua/publisher_statti_sttm.html

Summary. In the article the evolution of the system of personnel management in the context of different schools and theories is investigated. Grounded place and role of HR in the overall process of management of the company. Analyzed the current best practices of personnel management in developed countries. Determined possibility of adapting innovative HR business for Ukraine.

Key words: personnel management, scientific theories, system of management, enterprises, management.