

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Постановка проблеми. В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всі структурні підрозділи суб'єкта господарювання. Персонал є ключовим фактором розвитку, тому що коли підприємство проявляє турботу про своїх людей, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності. Ось чому персоналом треба управляти на основі аспектів теорії і практики менеджменту. Менеджмент персоналу – це діяльність, спрямована на найбільш ефективне використання працівників для досягнення організаційних і особистих цілей. На рис. 1 розглянуто основні напрямки діяльності менеджменту персоналу.

Зазначимо, що управління персоналом має такі особливості:

- менеджмент персоналу спрямований більше на практичні дії, ніж на концептуальні процедури та правила. Він надає більше значення вирішенню проблем підприємства та поставлених за умови сприяння розвитку всього персоналу та кожного окремого працівника, створення необхідних умов праці;

- менеджмент персоналу є індивідуально орієнтованим на кожного працівника як особистість і надає послуги по задоволенню індивідуальних потреб;

- менеджмент персоналу зорієнтований на майбутнє та допомагає підприємству забезпечувати його професійними кадрами, а це враховується під час розробки стратегічних цілей.

Виходячи з теоретичних засад менеджменту, визначаємо, що процес управління персоналом включає такі функції:

1. планування – постановка цілей, розробка правил і послідовних дій, розробка планів і прогнозування деяких можливостей у майбутньому.

2. організація – постановка завдань перед кожним підлеглим, поділ на відділи, делегування частини повноважень підлеглим, розробка каналів управління, передача інформації та координація роботи підлеглих.

3. керівництво – вирішення питань щодо визначення стандарту для необхідних кандидатів, підбір, відбір працівників, встановлення вимог до виконаної роботи, оцінка виконання робіт, консультування працівників, навчання та розвиток кар'єри працівників.

4. контроль – встановлення відхилень від вимог за кількістю роботи, рівня продуктивності, перевірка відповідності виконуваних робіт встановленим стандартам, нормам.

5. регулювання – коригування робіт, встановлених вимог у разі необхідності.

У сучасній ринковій економіці розповсюджені такі категорії як людські ресурси, трудові ресурси, персонал, поняття управління трудовими ресурсами, управління персоналом тощо.

Аналіз дослідження проблеми. Дослідження управління взагалі та управління персоналом, зокрема викладено в класичних теоріях, теоріях людських відносин і теоріях людських ресурсів. Видні представники класичних теорій – Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, А. Гастев, П. Керженцев та ін. До представників теорії людських відносин відносяться: Е. Мейо, К. Арджерс, Р. Лайкерт, Р. Блейк та ін. Авторами теорії людських ресурсів є А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор та ін.

Вагомий вклад у загальну теорію управління зробили вчені Росії В. Афанасьєв, Д. Гвішіані, О. Дейнеко, О. Козлов, Г. Попов, М. Федоренко, В. Трапезников, та України В. Глушков, В. Терещенко.

Значний внесок у розробку сучасної теорії та методики управління персоналом здійснили такі вітчизняні та закордонні вчені: А. Афонін, Л. Балабанова, Г. Бритченко, О. Виханський, Г. Губерна, Т. Данько, Г. Десслер, А. Єгоршин, А. Кібанов, Л. Омелянович, І. Сорока, Г. Щекін.

Постановка завдання – мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні менеджменту персоналу й пошуку можливих шляхів удосконалення його управління.

Останнім часом опублікована значна кількість робіт з проблем теорії і методології управління, оптимізації галузевої структури і структури управління, раціоналізації апарату управління, теорії і практики прийняття управлінських рішень.

На сьогодні актуальними залишаються такі підходи до управління персоналом:

1. економічний підхід (в його межах виділяють концепцію управління трудовими ресурсами). Особливостями концепції управління трудовими ресурсами є: технічна, а не управлінська підготовка працівників; єдність керівництва; баланс між владою і відповідальністю; дисципліна; чітка ієрархія; підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі.

2. органічний підхід (в його межах виділяють дві концепції: управління персоналом і управління людськими ресурсами). Особливостями органічного підходу до управління персоналом є те, що в процесі управління персоналом акцентується увага на підборі працівників, їх навчанні, оцінці, плануванні кар'єри персоналу.

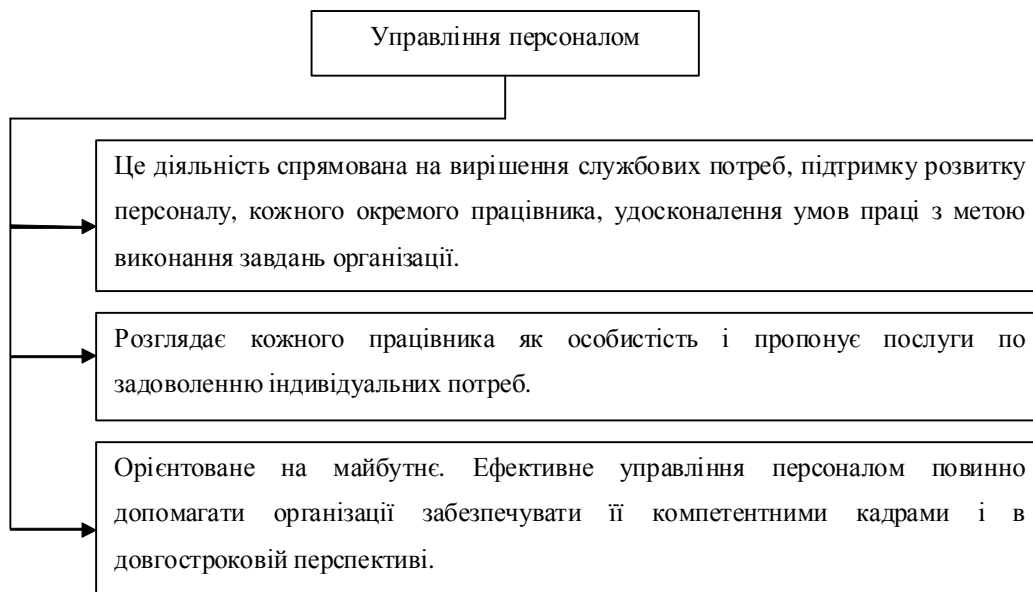


Рис. 1. Напрямки діяльності менеджменту персоналу

3. гуманістичний підхід (в його межах виділяють концепцію управління людиною). Особливостями даного підходу є: акцентування уваги на організаційній культурі; вплив культурного контексту на управління персоналом [8 с. 145; 9].

Різні стадії розвитку управління персоналом підприємства пов'язують також із загальною еволюцією підприємства. Так, розвиток підприємства поділяють на п'ять основних стадій, яким відповідають характеристики управління персоналом. За оцінками фахівців, сучасні західні компанії відповідають приблизно третій, східноєвропейські – другій стадії розвитку. Велика частина ефективних західних фірм знаходиться між третьою та п'ятою стадіями; підприємства України і Східної Європи – в основному між першою та третьою стадіями [7; 10].

Для сучасного етапу розвитку управління персоналом характерними є такі тенденції:

- 1) зміна підходів до управління персоналом (стають актуальними: концепція управління людськими ресурсами та концепція управління людиною);
- 2) розвиток руху за компетентність;
- 3) увага до підвищення ефективності управління персоналом (як економічної, так і соціальної);
- 4) усвідомлення і підвищення значимості корпоративної культури [6, с. 98].

Щодо вітчизняного розвитку управління персоналом, то слід зазначити, що на сучасному етапі вдосконалюється система управління на різних рівнях, розробляються і вносяться зміни в економічний механізм господарювання, робляться спроби надати процесу вдосконалення управління планового характеру, ставляться завдання забезпечити високу віддачу і зростання економічної ефективності потенціалу суб'єктів господарювання на основі тісної інтеграції науки з виробництвом. У галузі соціально-економічних досліджень першочерговими є проблеми вдосконалення вироб-

ничих відносин, розвиток демократичних засад і принципів самоуправління у трудових колективах, різноманітних форм кооперації, підрядних форм організації і оплати праці, формування дійового ринкового механізму господарювання. Значна увага приділяється проблемі вивчення громадської думки, перш за все з метою виявлення зворотного зв'язку з населенням і використання для оцінок соціально-економічних процесів, що відбуваються, а також для їх прогнозування.

При усіх явних перевагах концепції управління людськими ресурсами перед традиційним управлінням персоналом, рівень її використання у вітчизняних підприємствах є досить низьким. При цьому підприємства, що досить ефективно використовують управління людськими ресурсами, як правило, відрізняються більш високою ефективністю, більш досконалою системою мотивації, низьким рівнем плинності кадрів, а також більш значним ступенем задоволення потреб споживачів.

Так, управління людськими ресурсами є одним з найважливіших завдань підприємства для досягнення оперативних, тактичних і стратегічних цілей суб'єкта господарювання. При цьому працівники виступають найважливішим надбанням підприємства, яке варто зберігати, ефективно використовувати та розвивати для того, щоб забезпечити конкурентні переваги на ринку. У зв'язку з цим до персоналу має бути інтегрований підхід з погляду всього підприємства як системи. Варто також враховувати той факт, що управлінські рішення у різних функціональних сферах діяльності підприємства повинні враховувати людський аспект, тобто можливості людей і вплив різних чинників на персонал.

До основних особливостей управління людськими ресурсами належать:

- персонал розглядається як один з найважливіших ресурсів підприємства;

- акцент на якість залучення, наймання і розвитку персоналу;
- застосування колективних, групових методів організації праці з метою формування сприятливого клімату для делегування компетенції і відповідальності;
- спрямованість на розвиток цілісної сильної корпоративної культури;
- інтеграція діяльності менеджерів з персоналу і лінійних керівників;
- системне, комплексне рішення питань управління персоналом і усіх інших стратегічних задач [5, с. 56].

При цьому економічна ефективність в області управління персоналом означає досягнення цілей підприємства з мінімальними витратами на дану сферу. У свою чергу, соціальна ефективність реалізується за допомогою задоволення інтересів і потреб працівників (можливість особистої самореалізації, оплата праці, її змістовність, задоволеність спілкуванням з колегами і т.д.). Зазначимо, що окрім названих процесів, на сучасних закордонних та вітчизняних підприємствах спостерігається усвідомлення та підвищення значимості корпоративної культури. Сучасні менеджери розглядають корпоративну культуру, як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі підрозділи та окремих робітників на загальні цілі, мобілізувати ініціативу робітників і полегшувати продуктивне спілкування між ними. Вони прагнуть створити власну культуру, щоб усі працівники підприємства розуміли та додержувались її. Управління персоналом вивчає і враховує вплив усіх аспектів людини на організаційну поведінку. Управління персоналом базується також на наступних теоріях, що стосуються основних аспектів людини: економічні теорії (що охоплюють різні напрямки економічної науки), психологічні теорії (загальна психологія, психологічні теорії поведінки, психоаналіз, соціальна психологія, психологія спілкування, психологія праці), соціологічні концепції, трудове і соціальне право, політологічні теорії, конфліктологія, науки про працю (ергономіка, фізіологія праці, психологія праці, соціологія праці, технологія праці, педагогіка праці) та ін.

Висновки. Таким чином, управління персоналом існує на двох рівнях: теоретичному (мета – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних та інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій) та прикладному (управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників).

Література

1. Аллин О. Н. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. – М. : Генезис, 2005. – 248 с.
2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. [навч. посіб.] / В. Г. Воронкова. – К. : ВД Професіонал, 2006. – 576 с.

3. Вакуленко А. Концепція управління персоналом у системі менеджменту якості / А. Вакуленко // Персонал. – 2001. – №2. – с. 31 – 34.
4. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37 – 41.
5. Дубич К. В. Основи теорії управління та менеджменту : [навч. посіб. для ВНЗ] / К. В. Дубич, О. Г. Кіричок, В. К. Процюк. – 2005. – 104 С.
6. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-пресс, 2008. – 493 с.
7. Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64 – 70.
8. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : [навч.-практ. посіб.] ; 2-ге вид. – К. : Знання, 2006. – 311 С.
9. Том Н. Тенденции и перспективы развития управления персоналом / Н. Том // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 6. – С. 95 – 100.
10. Чеглакова М. Л. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях / М. Л. Чеглакова // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 46 – 52.

Гамова О. В. Управління персоналом суб'єкта господарювання у системі сучасного менеджменту.

У статті розглянуто управління персоналом у системі сучасного менеджменту, підходи управління персоналом, а також його оцінка й пошук можливих шляхів удосконалення.

Ключові слова: управління персоналом, система менеджменту, суб'єкт господарювання, концепція, ефективність управління.

Гамова О. В. Управление персоналом субъекта хозяйствования в системе современного менеджмента

В статье рассмотрено управление персоналом в системе современного менеджмента, подходы к управлению персоналом, а также его оценка и поиск возможных путей совершенствования.

Ключевые слова: управление персоналом, система менеджмента, субъект хозяйствования, концепция, эффективность управления.

Gamova O. V. Human resources management in the system of modern management.

The article considers the human resources management in the system of modern management, approaches to the personal management, as well as its evaluation and the search for possible ways of improvement.

Key words: human resource management, management system, business entity, concept, management efficiency.

Стаття надійшла до редакції 22.06.2012

Прийнято до друку 15.09.2012