

УДК 332.143:347.7

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

THE ESSENCE OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

МАЛЬНЄВА В.Л., студентка*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

У статті систематизовано підходи до визначення сутності поняття «управління персоналом». Встановлено, що ефективне управління полягає в розширенні повноважень працівників, спільному ухваленні господарських рішень, створенні атмосфери довіри, розвитку механізмів стимулювання праці та створення умов для само менеджменту, підвищення якості трудового життя. Інвестиції у персонал варто розглядати, як вигідна форма вкладення капіталу, яка приносить найбільший дохід і забезпечує зростання національної економіки в цілому.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, мотивація.

The article systematizes the approaches to defining the essence of the concept of "personnel management". It is established that effective management is to expand the powers of employees, joint decision-making, creating an atmosphere of trust, developing mechanisms to stimulate labor and creating conditions for self-management, improving the quality of working life. Investment in staff should be seen as a profitable form of investment that brings the most income and ensures the growth of the national economy as a whole.

Key words: staff, personnel management, motivation.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток ринкової економіки в Україні передбачає формування нової системи стосунків управління персоналом. Це є одним з найважливіших напрямів реалізації соціально-економічної політики держави. Організаційно-економічний рівень виробництва, імідж та конкурентоздатність підприємства виступає залежним від наявності кваліфікованих кадрів та оптимального їх використання. Питання розвитку управління персоналу на сьогодні надзвичайно актуальне, а необхідність його вирішення та реалізації вже ні в кого не викликає сумнівів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади управління розвитком персоналу досліджували наступні науковці-теоретики та практики: Мочерний С.В. [1, с. 118], Грішнова О.А. [2, с.16], Марр Р. та Фліастер А. [3, с.127], Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. [4, с.16], Щекин Г.В [5, с.271] та багато інших. Незважаючи на численні наукові дослідження, залишається багато невирішених та дискусійних питань щодо сутності управління персоналу підприємств, що відповідно й обумовлює актуальність теми дослідження.

Формулювання цілей статті. Дослідити сутність управління персоналом, систематизувати теоретико-методичні положення щодо сутності понять «персонал», «управління персоналом» підприємств.

Виклад основного матеріалу. Людина, з одного боку, є не тільки і не стільки споживачем економічних ресурсів, скільки їх активним творцем. Вона не тільки відтворює себе завдяки навколишньому світу, а й творить довкілля у доступних межах і формах. Цей ресурс не зношується, його ціна не знижується, він навіть не схильний до інфляції – ось наскільки це цінний ресурс. Людина є ключем до всіх інших ресурсів – грошей, інших людей, товарів і послуг. Оскільки люди живуть скрізь, усіх знають і все роблять, потенціал їх ресурсів необмежений. Завдання в тому, щоб визначити, яким чином використовувати якомога більше людей в якнайкращому поєднанні для якнайбільшої користі суспільству.

* Науковий керівник – Антощенко В.В., к.е.н., доцент

Загальновідомою є істина про те, що першопрчиною процвітання чи, навпаки, занепаду як держави в цілому, так і кожної організації зокрема, є, відповідно, майстерне чи бездарне управління персоналом. Персонал, як ресурс підприємства, – не типовий у системі управління. Причиною того, чому працівники є особливими, полягає в тому, що головним елементом системи управління персоналом є людина – власник робочої сили, людського потенціалу на різних стадіях життєвого циклу.

Персонал – це весь особовий склад підприємства, організації або частина цього складу, включаючи тимчасових, сезонних, позаштатних працівників та працівників за сумісництвом, а також власників підприємства. Багато науковці, ототожнюють такі категорії, як «кадри» та «персонал». Але поняття «кадри» застосовують, як правило, лише до характеристики штатних працівників підприємства, у той час, як «персонал» охоплює повністю усіх працюючих (штатних, нештатних, сезонних тощо). Таким чином, «персонал» є ширшим поняттям, ніж кадри. На відміну від кадрів персонал – це частина кадрів і позаштатні працівники, що знаходяться в оперативному управлінні, становлять об'єкт управління [1].

За час набуття Україною незалежності та проголошення її курсу на формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, держава значною мірою відійшла від ролі організатора та координатора розвитку багатьох соціальних і економічних процесів, зокрема, у процесах формування та підтримки персоналу. Як результат: погіршення демографічної ситуації, особливо в сільських регіонах; падіння відносної ціни робочої сили (неможливість простого відтворення робочої сили за рахунок оплати праці на основному місці роботи та пошук допоміжних джерел фінансування); зростання рівня безробіття; «відтік» висококваліфікованих спеціалістів; негативна практика невчасної виплати заробітної плати; приховані трудові відносини – виплата зарплати в конвертах; уникнення від сплати обов'язкових платежів; звільнення працівників через два-три місяці без виплати нібито тому, що вони не пройшли випробувальний термін; «окозамилування» у звітності; різко знизився загальний рівень якості праці; розпався єдиний національний ринок праці, пов'язаний з вільним перерозподілом персоналу; різко зросла диференціація середньої заробітної плати в регіонах та сферах діяльності; значно знизилася заробітна плата та доходи сільського населення; різко погіршилися умови праці (загально розповсюдженими стали роботи понад урочний час без додаткової оплати, мізерний рівень середньої заробітної плати, погіршилися умови соціального забезпечення). В табл.1 подано різні підходи науковців до визначення сутності поняття «управління персоналом».

Таблиця 1

Підходи науковців до визначення сутності поняття « управління персоналом»

<i>Автор</i>	<i>Управління персоналом – це</i>
Мочерний С.В. [1, с. 118]	специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є колектив працівників підприємства
Грiшнова О.А. [2, с.16]	сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації
Марр Р. та Фліастер А. [3, с.127]	сфера діяльності, найважливішими елементами якої є визначення потреби у персоналі, залучення працівників, організація їх діяльності, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, а також структурування робіт, політика винагород, соціальних послуг та участі в прибутках, управління витратами на персонал тощо.
Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. [4, с.16]	цілеспрямована діяльність керівного складу організації, спрямована на розробку концепцій, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами
Щекин Г.В [5, с.271]	процес забезпечення співробітництва між усіма членами трудового колективу для досягнення поставленої мети, з використанням елементів навчання, мотивації та інформування працівників.



На нашу думку, «персонал» – це сукупність постійних, тимчасових та позаштатних працівників, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички та відповідають кваліфікаційному рівню для управління підприємством, якісного і своєчасного виконання робіт у сфері агропромислового виробництва для досягнення визначених тактичних та стратегічних цілей організації і є тим фокусом, на який націлені всі показники ефективного виробництва.

Відповідно до досліджень Крушельницької О.В. та Мельничука Д.П. управління персоналом передбачає системний плановірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства [4, с. 16].

Науковець Щекин Г.В. також трактує «управління персоналом», як діяльність, що виконується усіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації (підприємства, фірми, установи), яка сприяє найбільш ефективному використанню людей (працівників) для досягнення цілей організації і особистих цілей кожного з них [5, с. 271-272].

Розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [2, с.16].

На противагу підходу, згідно якого персонал розглядається тільки як витрати, що потрібно скорочувати, ми підтримуємо підхід, відповідно до якого, персонал є важливим ресурсом підприємства, яким треба вміло та грамотно управляти, створювати соціально-економічні умови для його розвитку, вкладати в нього кошти. Про важливість питання правильного формування, планування та використання персоналу говорить і той факт, що більшість європейських фінансових інститутів інвестування, навіть не розглядають ті бізнес-плани, в яких частина обліку людських ресурсів недосконало описана, а також ті проекти, де для реалізації дій не підібрана оптимальна команда. Отже, люди – це важливий ресурс організації, який визначає її конкурентоздатність.

Висновки. Отже, основними недоліками в управлінні персоналом є в першу чергу слабка орієнтація на формування іміджу працівників підприємства; неадекватна горизонтальна інтеграція найважливіших функцій управління, таких як набір, оцінка, винагорода і розвиток співробітників; недостатнє залучення лінійних керівників і співробітників до розробки та реалізації стратегічного розвитку управління; неадекватна оцінка успіхів, що гасить ініціативу фахівців з кадрових питань; ігнорування змін в ціннісних орієнтаціях людей, байдуже ставлення до цілей діяльності різних груп і засобів їх досягнення (матеріальне благополуччя, влада, слава; творчість, знання; духовне зростання); слабе поширення управління персоналом, орієнтованого на перспективу і інтеграцію, а також надання саморозвитку своїм працівникам.

Література.

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Видавничий центр «Академія», 2000. 848 с
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006. 292 с.
4. Марр Р., Флиастер А.. Словарь. Москва: Человек и труд. 1994. Том 1. 127 с..
5. Мелень О. В., Холондач Ю. Ю. Актуальні питання прибутковості підприємства та шляхи її збільшення. Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків: НТУ «ХПІ». 2015. № 25 (1134). С. 123-126.
6. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом : учеб.-метод. пособ. 2-е изд., стереотип. Киев : МАУП, 2003. 280 с.

