

УДК 331.101

## СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНОМУ НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ

**О. І. Древецька**

студентка 5 курсу, група УПЕП-51м, навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Науковий керівник – к.е.н., доцент Г. М. Юрчик

*Національний університет водного господарства та природокористування,  
м. Рівне, Україна*

**Узагальнено наукові підходи до визначення сутності та складових управління персоналом організації. Обґрунтовано власний підхід до визначення відповідних понять у руслі сучасного HR-менеджменту.**

**Ключові слова:** персонал, управління персоналом, підприємство.

**Обобщены научные подходы к определению сущности и составляющих управления персоналом. Обоснован собственный подход к определению соответствующих понятий в русле современного HR-менеджмента.**

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, предприятие.

**The scientific approaches to the definition of the essence and components of personnel management of the organization are generalized. The author has substantiated his own approach to the definition of relevant concepts in the framework of modern HR-management.**

**Keywords:** personnel, personnel management, enterprise.

**Ринкові принципи** функціонування підприємств, конкуренція обумовлюють пошук новітніх підходів до ефективного використання та відтворення людських ресурсів в національній економіці. Первинною ланкою, де реалізується потенціал людських ресурсів є, підприємства, структурно-технологічні та інформаційні зміни в діяльності яких зумовили зростання значимості управління персоналом (УП). Відтак, соціально-економічна сутність УП з урахуванням вимог ринкової економіки істотно змінюється, що актуалізує необхідність дослідження його сутності та складових.

**Дослідження засвідчили**, що поняття «управління персоналом» в сучасних наукових колах розуміється неоднозначно. Загалом, можна виділити три основних підходи до визначення сутності УП як: 1) процесу; 2) діяльності; 3) системи / комплексу заходів / дій (табл. 1). Безумовно, кожне з наведених визначень варте уваги і відображає авторське бачення поняття УП. Зауважимо, що більшість авторів одностайні в тому, що метою УП є досягнення загальних цілей підприємства, забезпечення його ефективності.

Визначення УП як процесу не так часто зустрічається, проте його прихильники акцентують увагу на реалізації УП, що втілюється у відповідному процесі. Вважаємо, що на сьогоднішній день даний підхід до визначення УП є надто звуженим, адже не охоплює ряд інших складових HR-менеджменту.

Досить близьким до попереднього є інший підхід, за якого УП розглядається як діяльність менеджерів, керівного складу та працівників кадрових служб. При цьому робиться акцент на цілеспрямованості такої діяльності. Даний підхід є досить поширеним з огляду на його простоту, проте, як і попередній, він, на нашу думку, не враховує всього комплексу складових УП.

Більш ємним на сьогоднішній день є підхід, відповідно з яким УП розглядається як

система. В рамках даного підходу УП трактується як система або ж комплекс дій (заходів) цілеспрямованого впливу на персонал. При цьому науковцями підкреслюється певна логічність та послідовність відповідних дій або ж конкретизується характер їхньої дії (організаційно-економічні, психологічні). Вважаємо, що саме системний підхід до визначення УП відповідає сучасним вимогам та завданням HR-менеджменту.

Таблиця 1

Підходи до визначення «управління персоналом»

Автор	Сутність УП	Ключове слово
Л. Балабанова	<i>процес</i> реалізації функцій менеджменту	процес
В. Рульєв, С. Гуткевич	системно організований <i>процес</i> відтворення й ефективного використання всього персоналу організації, направлений на досягнення поставленої цілі	
М. Виноградський, С. Беляєва	<i>діяльність</i> організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистих)	діяльність (дій)
О. Крушельницька	цілеспрямована <i>діяльність</i> керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами	
В. Пугачов	<i>діяльність</i> по забезпеченню організації необхідною кількістю співробітників необхідної кваліфікації і якості в цілому, їх мотивації і використання в цілях ділової (насамперед економічної), а також соціальної ефективності	
Є. Охотський, В. Анісімов	<i>діяльність</i> керівників і працівників кадрових служб усіх рівнів, яка спрямована на мобілізацію людей і мотивацію їх праці, а також на забезпечення умов для їх професійного вдосконалення, задоволеності у процесі виконання функціональних обов'язків на державній службі	система (комплекс) заходів (дій)
Ф. Хміль	скоординована <i>система</i> заходів щодо формування та ефективного використання сукупного трудового потенціалу працівника у складних організаційних утвореннях ієрархічного типу	
А. Осіпова	комплексна <i>система</i> удосконалення нормування, наукової організації його праці, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, підвищення мотивації і стимулювання результативної діяльності персоналу задля збільшення прибутковості підприємств	
В. Герчіков	<i>комплекс</i> взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних <i>заходів</i> , спрямованих на нормальне функціонування, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу працівника	
А. Борисов	<i>комплекс заходів</i> щодо роботи з персоналом, спрямований на досягнення мети підприємства за рахунок цілеспрямованої роботи з працівниками підприємства	
А. Пелих	<i>сукупність</i> логічно пов'язаних <i>дій</i> , спрямованих на оптимізацію трудових ресурсів підприємства (персоналу) в аспекті їх діяльності, якісних і кількісних характеристик, з метою раціонального досягнення поставлених перед організацією цілей	
В. Крамаренко	система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації	

**Узагальнення та всебічний аналіз** існуючих підходів до визначення УП дозволили запропонувати власний підхід, у відповідності з яким УП – це система цілей, завдань, а також заходів та методів цілеспрямованого впливу на персонал відповідно до бізнес-стратегії підприємства для досягнення його економічної та соціальної ефективності. Вважаємо, що УП є складовою бізнес-менеджменту підприємства.

Неочікувано виявилось досить мало теоретичних досліджень, які стосуються визначення складових системи УП. Дослідження існуючих підходів до ідентифікації складових системи УП (табл. 2) свідчить про одночасне використання як функціонального, так і компонентного підходу до їх визначення. Загалом, варто зауважити, що наведені підходи в певній мірі перекликаються. Найбільш ємний підхід до ідентифікації складових УП відповідно до компонентного підходу, на наше переконання, наводить Л. Пошелюжна. Водночас, попри певні відмінності у визначенні складових УП відповідно до функціонального підходу, все ж основними серед них відповідно до теорії менеджменту є: аналіз → планування → організація → мотивація → контроль.

Підходи до класифікації складових системи управління персоналом

Автор	Сутність УП
Д. Корсокова	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ підсистема аналізу та планування персоналу;</li> <li>→ підсистема найму та обліку персоналу;</li> <li>→ підсистема мотивації персоналу;</li> <li>→ підсистема оцінки персоналу;</li> <li>→ підсистема управління розвитком персоналу;</li> <li>→ підсистема створення умов праці;</li> <li>→ підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом;</li> <li>→ підсистема розвитку організаційної структури управління;</li> <li>→ підсистема правового забезпечення.</li> </ul>
Л. Пожелюжна	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ аналіз та планування персоналу;</li> <li>→ підбір та наймання персоналу;</li> <li>→ оцінювання персоналу;</li> <li>→ організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу;</li> <li>→ атестація і ротація кадрів;</li> <li>→ мотивація персоналу;</li> <li>→ облік співробітників підприємства;</li> <li>→ організація трудових відносин на підприємстві;</li> <li>→ створення умов праці;</li> <li>→ соціальний розвиток та соціальне партнерство;</li> <li>→ правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом.</li> </ul>
І.Лозинський	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ система правового забезпечення процесу УП;</li> <li>→ система інформаційного забезпечення процесу УП;</li> <li>→ система комунікаційного забезпечення процесу УП;</li> <li>→ система реалізації процесу УП (включає підсистему планування та організації роботи з персоналом, мотивації результатів праці та поведінки, контролю).</li> </ul>
Інші автори	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ підсистема HR-орієнтирів і планування;</li> <li>→ підсистема забезпечення та організації роботи персоналу</li> <li>→ підсистема персонал-маркетингу;</li> <li>→ підсистема формування і використання персоналу;</li> <li>→ підсистема розвитку та активізації HR-потенціалу.</li> </ul>

Складові УП, на нашу думку, варто розглядати системно як в рамках компонентного, так і функціонального підходів (рисунок).

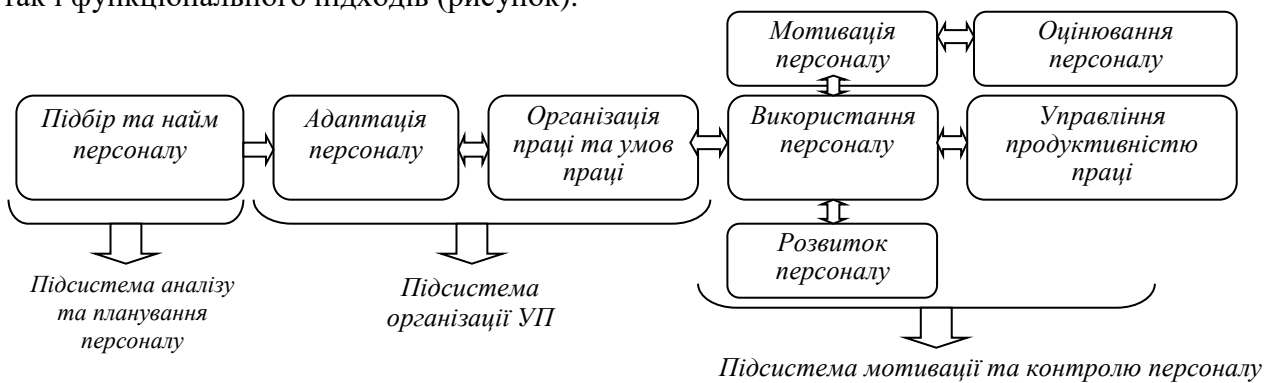


Рисунок. Складові системи УП відповідно до компонентного та функціонального підходів

**Висновки.** Узагальнюючи наукові праці з проблем УП, можна відзначити відсутність цілісної концепції розуміння сутності та складових УП. Обґрунтовано, що сутність УП варто розглядати системно. Виявлено, що для визначення складу системи УП в науці одночасно використовується функціональний і компонентний підхід, які варто поєднувати.

**Список використаних джерел:**

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.  
 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2007. – 428 с.  
 3. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Л. Б. Пошелюжна. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2010\\_1/163.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf)