

М.І. КОВАЛЬ*

(ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», м. Київ, Україна)

А.С. БЕНЗАРЬ**

(ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», м. Київ, Україна)

До концептуальних засад сутності і змісту поняття «управління персоналом»

Управління персоналом є важливою складовою менеджменту з точки зору реалізації стратегічних цілей підприємства чи організації. Історично виникали різні визначення понять, пов'язаних з управлінням людським капіталом у виробництві. Метою статті є ретроспективний аналіз тлумачення сутності та змісту поняття «управління персоналом» та формування концептуальних засад розуміння цього поняття. Розкрито еволюцію підходів до трактування сутності поняття «персонал». Визначення основних кадрових дефініцій здійснювалось науковцями через призму історичних етапів розвитку людства та моделей взаємовідносин між найманими працівниками та власниками, керівниками підприємств. Доведено, що поняття «трудовий потенціал» та «трудові ресурси» майже тотожні, і являють собою потенційні, резервні психофізичні, інтелектуальні та духовно творчі можливості працівників, котрі мають певний запас міцності для його використання у суспільному виробництві в даний час та в майбутньому. Виявлено, що вся сукупність трактувань термінів, пов'язаних з персоналом, створює нові концептуальні засади, де всі ці трактування не є однойменними і виступають як єдине ціле, але з різними гранями пізнання їх сутності. Доведено, що в сучасному розумінні управлінням персоналом – це системна цілеспрямована діяльність, що впливає на ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність у ринковому середовищі через реалізацію кадрової політики, спрямованої на безперервний розвиток персоналу та його ефективне використання. Ефективне управління персоналом підприємства може бути досягнуто лише за умов належного розвитку персоналу, рівня його інтелектуальних і психофізичних можливостей, адекватних потребам сучасного виробництва та ринкового середовища, у котрих об'єктивно мають бути зацікавлені роботодавці і власники.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, управління персоналом, людський капітал, кадрова політика.

M.I. KOVAL

(Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine)

A.S. BENZAR

(Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine)

Conceptual Basics of the Essence and Content of the Concept of "Personnel Management"

Personnel management is an important component of management in terms of implementing the enterprise or organization strategic objectives. Historically, various definitions of concepts related to the management of human capital in production have arisen. The purpose of the article is the retrospective analysis of the interpretation of the essence and content of the concept of "personnel management". The evolution of approaches to the interpretation of the essence of the concept of "personnel" was disclosed. It was determined that the main personnel definitions was carried out by scientists through the prism of the historical stages of human development and models of relationships between wage workers and owners, managers of enterprises. It was proved that the concept of "labor potential" and "labor resources" are almost identical, and represent the potential, reserve, psychophysical, intellectual and creativity

* **Коваль Микола Іванович**, завідувач кафедри обліку і оподаткування ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ), кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, доцент.

** **Бензарь Анатолій Сергійович**, аспірант кафедри обліку і оподаткування ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

resources of workers who have a certain margin of strength for them using in social production at present and in the future. It was revealed that the whole set of interpretations of terms related to personnel creates new conceptual basics, where all these interpretations are not the same name and create the single integrity, but with different facets of knowledge of their essence. It was proved that, in the modern understanding, personnel management is the systematic and purposeful activity that affects the efficiency of business operation and the enterprise's competitiveness in the market environment through the implementation of the personnel policy aimed at continuous development of personnel and its effective use. Effective management of the enterprise personnel can be achieved only under the condition of proper development of personnel, level of its intellectual and psychophysical capabilities, adequate to the needs of modern production and market environment in which the employers and owners should be objectively interested.

Keywords: labor resources, personnel, personnel management, human capital, personnel policy.

Постановка проблеми. Стратегічне завдання будь-якого суб'єкта господарювання полягає в якісному підборі та збереженні необхідного підприємству чи організації персоналу, його професійному навчанні та розвитку. Саме тому управління персоналом є найважливішою складовою менеджменту з точки зору реалізації стратегічних цілей підприємства чи організації.

Проблеми визначення кадрових категорій завжди привертали увагу багатьох вчених, про них багато пишуть і дискутують. Це пояснюється тим, що предметно-змістовне обґрунтування такого поняття, як «управління персоналом» ще не повністю розкрито і є предметом багатьох наукових дискусій. Існує безліч концепцій і підходів, що розкривають еволюцію поглядів науковців на сутність проблеми, але слід зазначити, що останніми роками не тільки не виникло цілісної теорії, яка б змогла об'єднати чисельні наукові дослідження, пов'язані з управлінням персоналу, але немає й загально визначеного поняття «управління персоналом».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні багато вітчизняних та зарубіжних дослідників, таких як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.П. Гурченков, О.В. Крушельницька, Л.І. Михайлова, Г.С. Беккер, Т.У. Шульц, К.Р. Макконелл, Л.С. Брю, вивчають сутність і зміст кадрових категорій, шукають спільні риси та відмінності, намагаються встановити первинність та вторинність їх походження, а також їх співвідношення на державному, регіональному та мікрорівні.

Окремі автори вважають, що сутність категорії управління персоналом «розкривається за допомогою таких понять, як персонал, кадри, трудові ресурси та людські ресурси» [9]. Однак, на наш погляд, це тільки частково вирішує проблему, бо не менш важливою складовою вищезазначеного поняття є дослідження засад сутності та змісту поняття «управління» через парадигму його функціонального наповнення, а саме: планування або постановка завдань, організація виконання, аналіз і контроль ступеня досягнення цілей й коригування курсу.

Осмилення сутності поняття «економічна категорія» допоможе нам зрозуміти причини та наслідки зміни вище названих понять. Як зазначає О.П. Гурченков, «під економічною категорією розуміють таке поняття, яке має всеєдність та всебічну суттєвість економічних явищ» [6]. Відтак, щоб зрозуміти природу цих явищ та сучасні тенденції їх розвитку, виникає необхідність ретельного

вивчення та аналізу сутності й змісту поняття «управління персоналом» в його історичному і всебічному розвитку.

На нашу думку, слід дотримуватися відомої гуманістичної аксіоми, що найвищою цінністю в центрі будь-якої концепції управління виступає людина. У доіндустріальний період людина у контексті управління розглядалася як робоча сила, а саме: як людина, яка виконувала певні трудові обов'язки, як носій фізичної сили. Класичний погляд на це явище глибоко розкритий у відомій праці К. Маркса «Капітал». В індустріальний період людина виступає як джерело енергії, як трудові можливості підприємства, у постіндустріальний період – людина як соціальна особистість, джерело суспільного багатства, важлива складова, від якої залежить успіх діяльності підприємства в ринковому середовищі, а також рівень розвитку економіки і суспільства в цілому. Відповідно, історично виникали різні визначення понять, пов'язаних з управлінням людським капіталом у виробництві.

Метою статті є ретроспективний аналіз тлумачення сутності та змісту поняття «управління персоналом» та формування сучасних концептуальних засад розуміння цього поняття як системної цілеспрямованої діяльності, що впливає на ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність у ринковому середовищі через реалізацію кадрової політики, спрямованої на безперервний розвиток персоналу та його ефективне використання.

Методика дослідження. Для виконання поставленого завдання в ході його проведення використано загальнонаукові методи і прийоми пізнання, а саме: аналіз і синтез, узагальнення та деталізація, дослідження причинно-наслідкових зв'язків розвитку явищ і процесів.

Виклад основних результатів дослідження. В існуючих ринкових умовах управління персоналом суб'єктів господарювання має розглядатися як процес, у якому якість персоналу, ефективність його використання є важливим фактором, що забезпечує ефективну роботу підприємств і організацій, досягнення ними стратегічних цілей, чому раніше не приділялося належної уваги. У зв'язку з цим виникає потреба обґрунтувати сучасні концептуальні підходи до розуміння сутності та змісту поняття «управління персоналом», що дозволить формувати ефективну кадрову політику на мікрорівні, забезпечувати

розвиток й ефективне використання персоналу підприємств.

У період індустріалізації персонал трактувався представниками різних шкіл XVII століття як робоча сила, основний виробник корисного. Згідно поглядів представників англійської школи класичної економії робоча сила – людина – це засіб виробництва, такий самий елемент як устаткування; робоча сила – важливий елемент виробничого процесу, який базується на нерівноправних відносинах між роботодавцем-капіталістом та найманими працівниками.

У кінці XIX – на початку XX століття представники того часу трактували робочу силу як головний засіб виробництва. Саме у цей період починають з'являтися перші спроби вивчення психологічних особливостей поведінки людей (персоналу, кадрів) у процесі трудової діяльності.

У 20-30-ті роки XX ст. виникає категорія «трудові ресурси» – людська працездатна маса, економічно активне населення, люди, здатні до трудової діяльності. На зміну терміну «трудові ресурси» пізніше прийшло поняття «трудові резерви», потім – «трудовий потенціал». Як зазначає Л.В. Ганіч, трудовий потенціал – це «сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей, здібностей до фізичної, інтелектуальної та духовно-творчої праці (творчої діяльності), закладених у працівникові, трудовому колективі, працездатному населенні регіону або країни, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи соціально-трудова відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності» [4].

К.М. Врублевський трактує трудовий потенціал як «сукупний суспільний працівник і відповідні умови праці в єдності чинників, що віддзеркалюють, з одного боку, його зміст, а з іншого – соціально-економічний характер» [3].

Отже, можемо зробити висновок, що поняття «трудовий потенціал» та «трудові ресурси» – це потенційні, резервні психофізичні, інтелектуальні та духовно творчі можливості працівників, котрі мають певний «запас міцності» для його використання у суспільному виробництві в даний час та в майбутньому.

В економічній літературі науковці широко використовують термін «людський капітал», однак його трактування теж неоднозначні. У теоретичному аспекті, з одного боку, людський капітал – це знання та навички (природні здібності), з іншого – кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства. Разом з тим, можемо резюмувати, що «людський капітал» є похідною від таких категорій як «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал» і за змістом наближеною до категорії «персонал підприємства», яку сучасні західні та вітчизняні науковці широко використовують в дослідженнях на мікрорівні.

Вважаємо, що чітке розуміння причин та наслідків історичної трансформації цих категорій допоможе визначити їх сутність у реаліях сьогодення, і, як наслідок, створити оптимальну ефективну систему управління персоналом підприємства. Якщо історично розглядати кадрову термінологію, що пов'язана з окремим підприємством, організацією чи установою, то зручніше користуватися категорією «персонал», оскільки вона містить у собі сучасне бачення фахівцями значення цього слова, а саме: під «персоналом» розуміється, перш за все, не штат, не особовий склад, а колектив, що складається з окремих особистостей, носіїв психофізичних, інтелектуальних, духовно-творчих та інших можливостей, що в поєднанні із засобами виробництва складають людський капітал підприємства, здатний розвиватися, самовдосконалюватися, збільшуючи при цьому ринкову вартість підприємства.

Існують три підходи у визначенні дослідниками категорії «персонал»:

- 1) персонал – сукупний працівник;
- 2) персонал – особовий склад підприємства;
- 3) персонал – кваліфіковані працівники.

Так Д.П. Мельничук визначає персонал як «особовий склад підприємства, установи, організації тощо; сукупність кадрів однієї професійної категорії» [7]. На думку С.Ф. Покропивного, персонал підприємства – це «основний склад кваліфікованих працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної роботи» [7].

Загальноприйнято, що за характером участі працівників в основній діяльності підприємства персонал поділяють на промислово-виробничий та невиробничий; за характером функцій, що виконуються, на робітників – основних й допоміжних виробництв, фахівців, керівників, службовців, охорону, учнів та ін.; за розподілом за професіями, спеціальностями та кваліфікаціями, за рівнем кваліфікації – на персонал некваліфікований, малокваліфікований, кваліфікований та висококваліфікований. При цьому зазначимо, що саме правильний розподіл персоналу за його функціональними та кваліфікаційними обов'язками допомагає керівництву повноцінно організувати його роботу на підприємстві.

Як свідчить аналіз сучасної економічної літератури, всі терміни щодо визначення персоналу, мають право на існування, хоча кожне його тлумачення має свої особливості. Зауважимо, що визначення та віддзеркалення основних кадрових дефініцій розглядалися науковцями через призму певних історичних етапів у розвитку людства, через об'єктивне існування певних взаємовідносин між найманими працівниками та власниками, керівниками підприємств. Ті якісні зміни, що відбувалися в процесі еволюції властивостей, дають можливість стверджувати, що вся сукупність трактувань термінів щодо персоналу створює нові концептуальні засади, де всі ці трактування не є однойменними і виступають як єдине ціле, але з різними гранями пізнання їх сутності.

Сьогодні стосовно окремого підприємства, тобто на мікрорівні, найчастіше вживаються такі поняття як «кадровий склад» та «персонал». На нашу думку, доречнішим тут буде вживати термін «персонал». Але при цьому для його використання необхідно враховувати якісні зміни, що характеризують існуючу на даний час підприємницьку діяльність, визначають активну і провідну роль людських ресурсів в управлінні підприємством.

У сучасному тлумаченні «персонал промислового підприємства» – це:

- сукупність його працівників, які працюють по найму при наявності трудових взаємовідносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом) [1];

- особовий склад підприємства, установи, організації тощо; сукупність кадрів однієї професійної категорії [8];

- основний ресурс компанії;

- колектив високоефективних, мобільних (адаптивних і діючих у випереджувальному режимі), креативних (які уміють бачити проблеми й знаходити нестандартні рішення) груп, що працюють на досягнення цілей підприємства й водночас зростають фахово (персонально кожний) [2].

Тобто, персонал підприємства – це один з найважливіших виробничих ресурсів, а управління персоналом відіграє важливу роль у досягненні промисловим підприємством бажаної мети. Управління персоналом є однією із найскладніших сфер діяльності менеджменту, оскільки тут переплітаються соціальні, економічні, виробничі та інші інтереси трьох основних суб'єктів, які представлені на підприємстві чи в організації: власників, менеджерів і найманих працівників (персоналу).

Традиційні уявлення про управління персоналом зводяться до розуміння забезпечення кадровими ресурсами будь-якого підприємства, організації, установи. З точки зору сучасних трудових концепцій, дане поняття трактують по іншому, а саме: як «самостійний вид діяльності спеціалістів-менеджерів, головною метою якого є збільшення виробничої, творчої віддачі й активності персоналу, розробка та реалізація політики підбору і розстановки, вироблення правил прийому та звільнення, вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу» [6].

Спеціалісти-менеджери виступають також у ролі найманих працівників, які зайняті професійною організаторською діяльністю в органах управління підприємства, фірми, установи, наділені визначеними повноваженнями та залученні до процесів планування, організації й контролю. Такий процес управління називається менеджментом. Таку ж назву має і наука про управління людськими відносинами.

Отже, можна констатувати, що поняття «менеджмент персоналу» та «управління персоналом» – тотожні за значенням і вирішують одне завдання – здійснюють процес управління людьми на виробництві. Як зазначила

Л.І. Михайлова, «під управлінням персоналом розуміють сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо пов'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві чи в установі» [9].

Висновки. Поняття «управління персоналом» можна трактувати у трьох аспектах:

- 1) як процес управління (впливу) (спеціалістів-менеджерів, керівного складу підприємства, організації), спрямований на ефективне використання потенціалу трудових ресурсів для досягнення цілей підприємства. Таке використання творчого кадрового потенціалу підприємства, на наш погляд, буде ефективним лише за умови належного розвитку персоналу, рівня його інтелектуальних і психофізичних можливостей, адекватних потребам сучасного виробництва;

- 2) як систему організаційних, управлінських, технологічних, інформаційних, соціальних функцій та об'єктивних зв'язків і взаємодій між особовим складом підприємства;

- 3) як результат управління, пов'язаний з організацією системного цілеспрямованого впливу керівної ланки менеджменту на людей, які працюють на підприємстві, в організації чи установі, з метою досягнення найкращих результатів діяльності підприємства в ринковому середовищі.

Таким чином, можна резюмувати, що управління персоналом – це системна цілеспрямована діяльність, яка планомірно й організовано впливає через взаємопов'язані організаційно-економічні та соціальні заходи на створення умов для нормального розвитку й ефективного використання кадрового потенціалу для підвищення результатів роботи як кожного працівника, так і всього персоналу конкретного підприємства в ринковому середовищі.

На основі результатів проведеного огляду наукових публікацій зазначимо, що дослідження, пов'язані з управлінням персоналом, допомагають нам зрозуміти, що:

- управління персоналом підприємством чи організацією полягає в цілеспрямованій діяльності щодо забезпечення його (її) потреб (поточних і перспективних) у працівниках необхідних категорій і кваліфікації;

- управління персоналом як цілеспрямована системна діяльність дозволяє досягти основної мети – задоволення потреб як працівників, так і виробничого процесу;

- управління персоналом – це безпосереднє управління людьми: особистостями, групами, колективами, командами, об'єднаних спільними інтересами для досягнення певної мети, цілей проектів чи завдань тощо;

- управління персоналом – це системна цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, організації, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку і реалізацію концепції, стратегії й методів кадрової політики, спрямованих на

безперервний розвиток персоналу, його належної мотивації та ефективне використання;

· управління персоналом як єдиний процес, що впливає на ефективність виробництва, фаховий і соціальний розвиток та виховання працівників, підвищує результати діяльності як самих працівників, так і конкретного підприємства в цілому, його конкурентоспроможність у ринковому середовищі.

Подальше дослідження концептуальних засад сутності та змісту поняття «управління персоналом» потребує розкриття парадигми його функціонального наповнення, а саме: планування або постановка завдань (цілей), яких необхідно досягти в процесі управління персоналом, організація процесу їх досягнення через формування і виконання системи цілеспрямованих заходів, аналіз і контроль ступеня досягнення цілей та відповідне коригування цільової функції і системи заходів, бо саме від якості такого наповнення залежить ефективність управління персоналом.

4 Список використаних джерел

1. Бажан І. І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 1(20). С. 69-73.
2. Білецький О. В. Інноваційні підходи до управління розвитком національного людського капіталу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*: зб. наук. праць; відп. ред. Т. Г. Кицак. К.: М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». 2013. № 1(5). С. 187-194.
3. Врублевский В. К. Трудовые ресурсы (теоретический аспект). *Вопросы экономики*. 1996. № 8. С. 23-28.
4. Ганіч Л. В. Дослідження поняття «Трудовий потенціал» у ринковій економіці. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*: Зб. наук. праць. К.: КНЕУ, 2013. С. 86-91.
5. Герчикова И. Н. Менеджмент: учебник. 3-е изд., перераб., доп. М.: ЮНИТИ, 2000. 505 с.
6. Гурченков О. П., Гусаріна Н. В. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 2(7). С. 60-72.
7. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закладів. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Кондор, 2009. 308 с.
8. Маркова С. В., Олійник О. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр». Запоріжжя: ЗНУ, 2013. 80 с.

9. Михайлова Л. І., Турчина С. Г. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві. Механізм господарювання і економічна динаміка в АПК. *Вісник Харківського державного аграрного університету. Серія «Економіка АПК і природокористування»*. 2001. № 9. С. 127-130.

4 References

1. Bazhan, I. I. (2003). Sutnist katehorii «trudovyi potentsial» ta yii ekonomichna pryroda [The essence of the category «labor potential» and its economic nature]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, (1(20)), 69-73.
2. Biletskyi, O. V. (2013). Innovatsiini pidkhody do upravlinnia rozvytkom natsionalnoho liudskoho kapitalu [Innovative approaches to managing the development of national human capital]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, (1(5)), 187-194.
3. Vrublevskiy, V. K. (1996). Trudovyye resursy (teoreticheskiy aspekt) [Labor resources (theoretical aspect)]. *Voprosy ekonomiki*, (8), 23-28.
4. Hanich, L. V. (2013). Doslidzhennia poniattia «Trudovyi potentsial» u rynkovii ekonomitsi [Investigating the concept of «labor potential» in a market economy]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, (1(20)), 86-91.
5. Gerchikova, I. N. (2000). Menedzhment [Management] (3rd edition by Gerchikova I. N.). Moskva: YuNITI.
6. Hurchenkov, O. P. & Husarina, N. V. (2013). Formuvannia systemy upravlinnia personalom ta otsinka yii efektyvnosti [Formation of the personnel management system and assessment of its effectiveness]. *Ekonomika: realii chasu*, (2(7)), 60-72.
7. Krushelnyska, O. V. & Melnychuk, D. P. (2009). Upravlinnia personalom [Personnel Management] (2nd edition). Kyiv: Kondor.
8. Markova, S. V. & Oliynyk, O. M. (2013). Upravlinnia personalom [Personnel Management]. Zaporizhzhia: ZNU.
9. Mykhailova, L. I. & Turchyna, S. H. (2001). Problemy formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu v silskomu hospodarstvi. Mekhanizm hospodariuvannia i ekonomichna dynamika v APK [Problems of formation and use of human resources in agriculture. Mechanism of economic activity and economic dynamics in the agroindustrial complex]. *Visnyk Kharkivskoho derzhavnoho ahrarnoho universytetu. Seriiia «Ekonomika APK i pryrodokorystuvannia»*, (9), 127-130.