

ЗМІСТОВНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Бугаєць Н.А.

Науковий керівник – Волкова М.В., канд. екон. наук, доцент

Тривалий час саме поняття «управління персоналом» у вітчизняній управлінській практиці було відсутнім, хоча в системі управління кожної організації існувала підсистема управління кадрами та соціального розвитку колективу. Однак роль їх у системі управління персоналом була і залишається поки ще незначною, діяльність їх має здебільшого формальний характер. Основну частину роботи щодо управління персоналом виконують переважно лінійні керівники, які досить часто недостатньо підготовлені до цієї діяльності і не отримують при цьому необхідної консультативної та методичної допомоги. Нерозвиненість кадрових служб, невідповідність керівників до управління персоналом не може не мати негативних наслідків для діяльності кожної організації, гальмує процес їх подальшого розвитку. Варто зазначити, що управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами

У найбільш загальному вигляді управління в науці державного управління визначається як діяльність суб'єкта, що виражається в цілеспрямованому, організуючому впливі на об'єкт управління, який здійснюється з метою приведення останнього в бажаний для суб'єкта стан.

Науковці зазначають також, що управління персоналом підприємства – багатобічний, складний та специфічний процес. З цим можна погодитись, оскільки персонал є найбільш складним для управління, бо кожна людина – цілісна, неповторна, ціннісна особистість, яка має власні соціально-психологічні якості та характерологічні особливості. Основними елементами всієї системи менеджменту персоналу є “персонал”, “працівники”, “кадри”, які можуть виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління [1]. Така подібність наведених категорій являє собою, на нашу думку, головну специфічну особливість управління персоналом.

Розрізняють такі підходи до управління персоналом: інституціональний, змістовний та організаційний. В контексті інституціонального підходу слід розглядати визначення, в яких управління персоналом розглядається як різноманітна діяльність різних суб'єктів (частіше за все виділяють спеціалізовані служби управління персоналом, керівників вищої та середньої ланок), що спрямована на реалізацію цілей стратегічного розвитку підприємства, виконання тактичних завдань,

ефективного використання зайнятих працівників [2,3]. Переваги цього підходу полягають в тому, що він свідчить про багато суб'єктність управління персоналом і необхідність розподілу функцій між різними виконавцями та узгодження їхніх дій.

Змістовний підхід до проблеми, що розглядається, заснований на виділенні функції управління персоналом, виділенні її цілей та завдань у рамках функціонування підприємства як системи. Тут акцент робиться на змісті того, чим повинні займатися суб'єкти управління в цілому в процесі управління персоналом.

Ці положення впливають з досліджень у галузі економіки та соціології праці. Привабливість цього підходу в тому, що він більш точно відображає сутність і зміст управління персоналом, відрізняючись від інших процесів управління, підкреслюючи тим самим його специфіку.

На відміну від інших підходів, мова йде про взаємодію об'єкта та суб'єкта, визначаються механізми, технології, засоби та процедури реалізації функцій управління персоналом. Перевагою таких визначень є те, що вони націлюють на необхідність досліджень, мета яких – встановити, за допомогою яких засобів можна досягти запланованих цілей, впливати на робітника чи колектив для того, щоб привести якісні та кількісні характеристики у відповідність до вимог підприємства та зовнішнього середовища.

Кожний підхід має право на життя, однак жоден з них не висвітлює всього комплексу проблем, які формують сутність процесу управління персоналом. Кожен з них лише акцентує увагу на одному з аспектів єдиного цілого. Їх сполучення дасть змогу увявити управління персоналом як багатогранну, багатоаспектну систему. Виходячи з цього, можна сказати, що управління персоналом є відносно автономною і специфічною функцією загальної системи управління підприємством, що вбирає в себе сукупність методів впливу на поведінку людини в процесі трудової діяльності.

1. Ященко Б. Оцінка персоналу як основа кадрового менеджменту// Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – с. 33-35.

2. Вакуленко А. Концепція управління персоналом в системі менеджменту якості // Персонал. – 2001. –№2

3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.-метод. Пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 1997. – 300с. – Библиогр.: с. 295-298.