

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти еволюції концептуальних підходів до управління персоналом. Проведено історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом. Встановлено відповідність між концептуальними поняттями "управління персоналом" та "управління людськими ресурсами". Виокремлено фактори, які впливають на динаміку еволюції концепцій управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер. Досліджено трансформацію концептуальних підходів до управління персоналом в умовах економіки, заснованої на знаннях.

Ключові слова: концепції управління персоналом, школа людських відносин, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людиною, управління талантами, управління знаннями, економіка знань, економіка, заснована на знаннях.

BORYSIAK O. V.

Ternopil National Economic University

CONCEPTUAL APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

The article is devoted the theoretical aspects of the evolution of conceptual approaches to personnel management. The effectiveness of development of new conceptual approaches depends on analysis of the evolution of existing approaches. Consideration of human as subject and object of business processes strengthens the scientific interest in the study of personnel management in the enterprises. The evolution of strengthening the humanistic aspects in economic processes is explored. Historical and economic analysis of the concepts of personnel management is made. The conceptual consistency between the "personnel management" and "human resource management" is established. Factors that influence on the dynamic of the evolution of personnel management concepts from the second half of the twentieth century until now are determined in the article. The results of the research of the transformation of conceptual approaches to personnel management in the knowledge-based economy is explored.

Keywords: concepts of personnel management, school of human relations, personnel management, human resource management, human management, talent management, knowledge management, knowledge economy, knowledge-based economy.

Постановка проблеми. В останні десятиріччя у ресурсній базі підприємств, поряд із традиційними ресурсами виробництва (земля, праця, капітал), зростає роль знань, безпосереднім носієм, творцем яких є людина. Такий сучасний виклик є основою для удосконалення наявних і створення нових технологій управління.

Розгляд людини як суб'єкта та об'єкта бізнес-процесів посилює науковий інтерес до вивчення системи управління персоналом на підприємствах. Ефективність стану розробки нових концептуальних підходів визначається рівнем проведеного аналізу еволюції вже сформованих таких підходів. До того ж актуальність вивчення теоретичних аспектів управління персоналом доповнюється зростанням частоти соціально-економічних і політичних криз, а також тенденцією обмеження природних ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У рамках дослідження особливостей функціонування системи управління персоналом на підприємствах, ринку праці, життєвого рівня населення М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Брич, Д. Богиня, О. Грішнова, П. Друкер, Г. Назарова, Ю. Одегов, О. Сардак, М. Ушева та ін. здійснюють огляд окремих аспектів еволюції концептуальних підходів до управління персоналом. С. Войтович [1] провів історичний аналіз еволюції управління персоналом у контексті суспільних, економічних і науково-технічних чинників. Р. Коц'янова [2], вивчаючи процес утвердження ролі людини в управлінні підприємствами, виокремила напрями дослідження управління персоналом на початку ХХІ століття (соціальна відповідальність організації, управління талантами та ін.). М. Нагара [3] провела теоретичний аналіз соціально-економічної категорії "людські ресурси" та з'ясувала фактори, які впливають на зростання ролі управління людськими ресурсами.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Позитивна динаміка зростання кількості концепцій управління персоналом в останні десятиріччя обумовлює необхідність проведення їхньої систематизації, виокремлення трансформаційних закономірностей у контексті еволюції економічних парадигм, встановлення відповідності між концептуальними поняттями, які характеризують процес управління персоналом на сучасних підприємствах.

Метою дослідження є висвітлення закономірностей еволюції концептуальних підходів до управління персоналом і виокремлення сучасних тенденцій формування концепцій управління персоналом. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання: дослідити еволюцію утвердження гуманістичних аспектів в економічних процесах; провести історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом; встановити відповідність між концептуальними поняттями "управління персоналом" та "управління людськими ресурсами" на мікроекономічному рівні; виокремити фактори, які впливають на динаміку еволюції концепцій управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер; з'ясувати процес

трансформації концептуальних підходів до управління персоналом в умовах економіки, заснованої на знаннях.

Для розкриття теми дослідження використано методи історико-економічного аналізу, синтезу, порівняння, наукової абстракції, індукції, дедукції, теоретичного узагальнення.

Виклад результатів дослідження. Конкурентно-турбулентні умови діяльності підприємств у бізнес-середовищі та економічні виклики, пов'язані з обмеженістю природних ресурсів, оптимізацією витрат, змушують менеджерів усіх рівнів управління вдаватися до активного пошуку інноваційних підходів з формування ресурсної бази. У такій ситуації вагоме значення належить проведенню ретельного аналізу наявних внутрішніх ресурсів на всіх ланках організаційної структури управління.

Доречно звернути увагу на те, що результати діяльності людини є невід'ємною частиною реалізації усіх бізнес-процесів на підприємстві. Це свідчить про необхідність розглядати персонал у контексті прагматичності використання доступних ресурсів.

Визначення місця людини в економічних процесах на мікро-, мезо- і макрорівнях та зворотної дії на неї – одне із ключових гносеологічних та онтологічних питань в історії філософської та економічної думки. Упродовж століть підходи до розкриття його сутності неодноразово зазнавали трансформацій: від розгляду людини як невід'ємної частини природи до людини як підприємця, інноватора, яка може безпосередньо впливати на майбутнє. Зокрема, якщо у працях докласичного періоду гуманістичні аспекти носили ситуативний і фрагментарний характер і зазвичай зводились до звеличення не людини як особистості, а лише її фізичних зусиль (Платон, Т. Мор, Т. Кампанелла та ін.), то починаючи з епохи Відродження (XV–XVI ст.) дані аспекти поступово стають пріоритетними не лише в мистецтві і філософії, а й в економічній думці (теорії “економічної людини” і продуктивності праці А. Сміта, трудові теорії вартості В. Петті і Дж.С. Мілля та ін.).

На початку XIX ст. Р. Оуен стає основоположником основ менеджменту і гуманістичних ідей у системі управління, звернувши увагу на значення задоволення потреб працівників (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати) у досягненні виробничої мети. На межі XIX–XX ст. Ф. Тейлор розробляє принципи управління, пропонує науковий підхід до дослідження праці, розміщення працівників на підприємстві, проводить класифікацію видів робіт працівників.

Упродовж XX ст. інтерес до дослідження ролі людини в економічних процесах посилюється, про що свідчить динаміка еволюції концепцій управління персоналом, відображена на рис. 1. Це обумовило розширення спектру категорій, які характеризують управління персоналом на макро-, мезо- і мікроекономічних рівнях (робоча сила, кадри, персонал, кадровий потенціал, трудовий потенціал, людські ресурси, трудові ресурси та ін.). У даному контексті пропонуємо зосередити увагу на розгляді концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні. Причинами прийняття рішення про детальний розгляд сутності цих категорій є неоднозначність їхнього трактування у наукових колах, а також зростання частоти їхнього застосування у професійній лексиці: менеджер (управитель) з підбору, забезпечення та використання персоналу; менеджер з персоналу; HR-менеджер та ін. Зокрема, упродовж багаторічних дискусій у науковому середовищі сформувалося два підходи до трактування цих категорій:

– революційний характер “управління людськими ресурсами”; поняття “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” є відмінними між собою: К. Легге, Т. Кіной, Дж. Сторі, Д. Гест та ін.;

– синонімічність понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами”: Д. Торрінгтон, М. Армстронг та ін. [7, с. 234, 236].

У свою чергу М. Армстронг у [5, с. 1-2] будує мережу взаємозв'язків між спектром таких концептуальних понять: “управління людьми”, “управління людським капіталом”, “управління людськими ресурсами”, “управління персоналом”. Він вважає, що термін “управління людьми” (політика і практика, які регулюють, як люди керуються і розвиваються в організаціях) охоплює два взаємопов'язані поняття “управління людськими ресурсами” (стратегічний і послідовний підхід до керівництва в організації найбільш цінними активами – людьми, що працюють там і які індивідуально і колективно вносять свій вклад для досягнення своїх цілей) та “управління людським капіталом” (підхід до отримання, аналізу та звітів за даними, які повідомляє напромак управління людьми, додану вартість, стратегічні інвестиції і оперативні рішення як на корпоративному рівні, так і на рівні управління попередньої лінії). На думку М. Армстронга, ці поняття практично замінили таке поняття як “управління персоналом” (пов'язане з отриманням, організацією і мотивацією людських ресурсів, необхідних підприємству), хоча філософія і практика управління персоналом все ще забезпечують основу для філософії і практики управління людськими ресурсами та управління людським капіталом [5, с. 1-2].

С. Войтович вважає, що концепції “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” не є тотожними, адже кожна з них має власну історію, логіку, закономірності виникнення та розвитку, обумовленими відповідними факторами економічного і суспільного розвитку [1, с. 271-273]. Р. Коц'янова наголошує на тому, що не існує універсальної моделі управління персоналом чи управління людськими ресурсами, тому організація повинна завжди в системі даного управління виходити зі своїх специфічних внутрішніх і зовнішніх умов [2, с. 87].

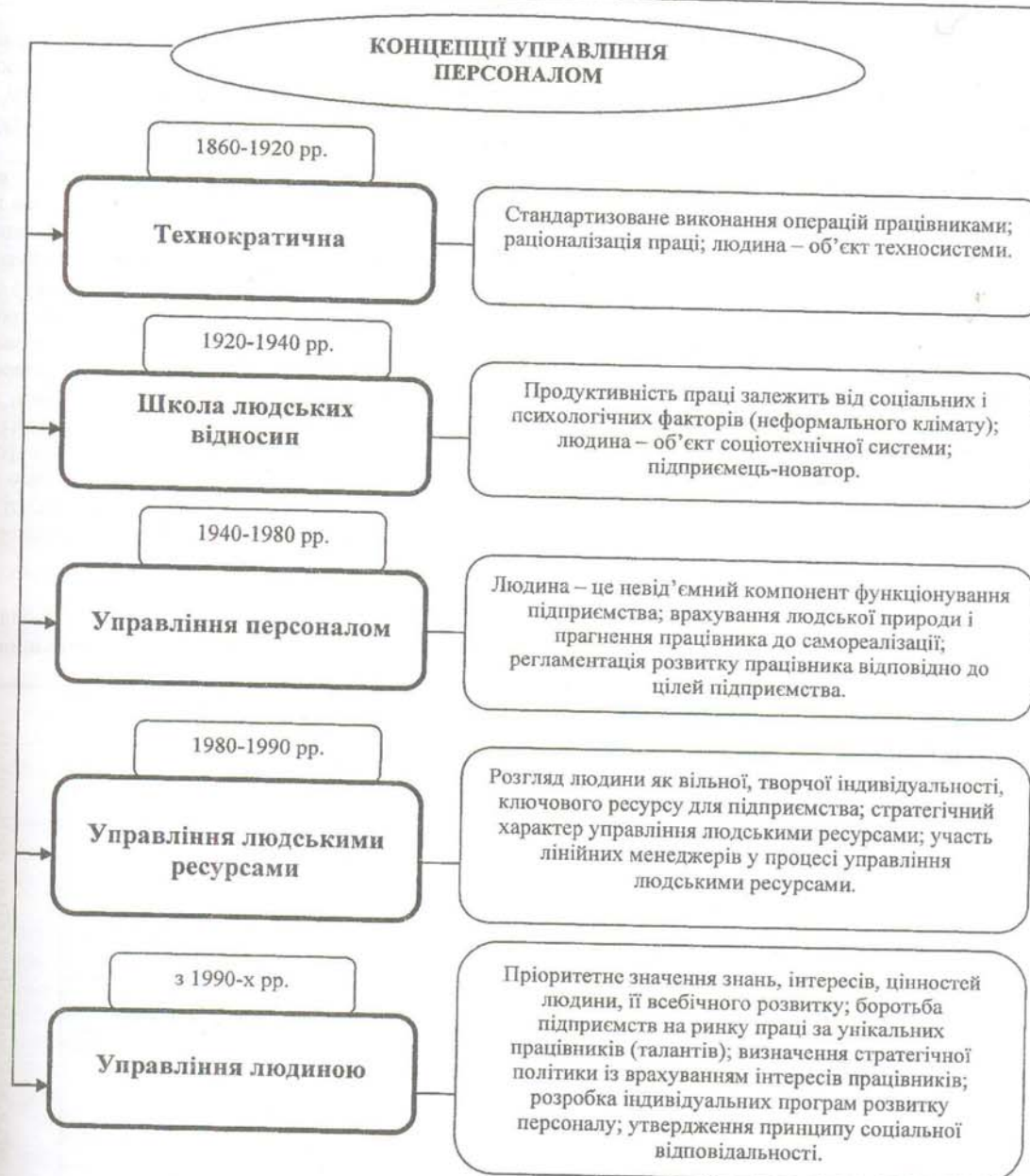


Рис. 1. Історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом

Джерело: складала авторка за [1-2; 4-6].

Серед вітчизняних науковців це питання також активно обговорюється. Л. Балабанова і О. Сардак розглядають управління персоналом як систему ефективного управління працівниками і їхньою діяльністю. До того ж, на їхню думку, персонал підприємства – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем, а людські ресурси – це сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників. Л. Балабанова і О. Сардак вважають, що останнє поняття набуло поширення у зв'язку з усвідомленням економічної доцільності інвестицій у людину, орієнтацією на розвиток її вмінь, здібностей та навичок [6, с. 21]. Д. Богиня та О. Грішнова під поняттям “людські ресурси” розглядають працівників, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [8, с. 29]. У свою чергу М. Нагара звертає увагу на актуальність управління людськими ресурсами на сучасних підприємствах (скоординована система взаємодоповнюючих заходів щодо формування, ефективного використання та якісного зростання можливостей і компетенцій працівників з метою оптимізації бізнес-процесів, створення та утримання стійких конкурентних переваг підприємства) [3, с. 37].

У табл. 1 нами згруповано основні спільні і відмінні риси у підходах до трактування концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні.

Провівши теоретичне узагальнення підходів вітчизняних і зарубіжних науковців щодо трактування понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами”, погоджуємось з думкою С. Войтовича про неоднозначність інтерпретації сутності концептуальних понять в економічній думці, яка обумовлена таким соціально-психологічним явищем як мода або престиж, впливом всебічної культурної парадигми, а також переконанням в те, що все, що переймається з Європи є ефективним [1, с. 271-273].

На основі проведеного порівняльного аналізу думок науковців щодо визначення сутності концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” підтримуємо ідею диференційованого підходу до застосування цих понять у професійній лексичі. Пропонуємо на мікроекономічному рівні розглядати поняття “управління персоналом” як фундаментальний науковий напрям в системі менеджменту, предметом вивчення якого є всі працівники підприємства, кожен з яких наділений індивідуальними рисами. Натомість, “управління людськими ресурсами” є однією із концепцій у рамках наукового напрямку “управління персоналом”, яка підкреслює вагому роль кожного працівника як суб’єкта в досягненні бізнес-цілей підприємством, зокрема його знань, умінь, навиків та інтересів; стратегічна функція управління підприємством. Під поняттям “людські ресурси”, на нашу думку, слід розуміти сукупність фактичних і потенційних знань, умінь і навиків працівників, їхню фізичну здатність до праці та емоційно-психологічний стан. У процесі прямої взаємодії таких ресурсів з іншими ресурсами формуються нові (корпоративні) знання, які є джерелом для створення унікального, корпоративного (-ої) продукту (послуги). У системі ресурсного забезпечення підприємства такі знання, в залежності від виробничих операцій, можуть матеріалізуватися або нематеріалізуватися, а у бізнес-середовищі виконують роль конкурентної переваги.

Таблиця 1

Основні спільні і відмінні риси у підходах до трактування концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	люди як джерело трудової сили (витрати)	люди як головне джерело виробництва (актив)	УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ
	акцент на працівників, які не обіймають керівні позиції	акцент на працівників, які обіймають керівні позиції	
	домінуюча роль тактичного та оперативного планування	домінуюча роль стратегічного планування	
	прагнення впливати на діяльність лінійних менеджерів	орієнтація на інтеграційну діяльність лінійних менеджерів	
	упереджене ставлення до формування організаційної культури	участь керівників високого рівня у формуванні організаційної культури	
	стратегія впливає із стратегії організації		
	лінійні керівники несуть відповідальність за управління людьми, а кадрова служба допомагає їм в управлінні		
	орієнтація на повагу до особистості, розвиток людей для досягнення максимального рівня їхньої компетентності як інструмент мотивації до праці, так і інструмент досягнення організаційних цілей		
	підбір персоналу – важливий етап у формуванні персоналу		
	забезпечення комунікаційних процесів та активної участі працівників у вирішенні питань		

Джерело: склала авторка за [1-2; 4-5; 7].

У даному контексті вважаємо, що для комплексного розуміння сутності трансформації концептуальних підходів до управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер, варто також проаналізувати його чинники.

Починаючи з 60–70-х рр. ХХ ст. на рівень розвитку економіки на макро- мезо- і мікрорівні безпосередній вплив здійснюють результати науково-технологічного прогресу. Зокрема, у 1962 р. Ф. Махлуп у праці “Виробництво і поширення знань у США” (“The Production and Distribution of Knowledge in the United States”) розглядає поняття знання в економічному контексті та, відповідно, укріплює ідейний фундамент, закладений Й. Шумпетером, Ж. Сеєм, А. Смітом, для створення нового сектору економіки – економіка знань. П. Друкер звертає увагу на формування суспільства знань і появу нового типу працівника інтелектуальної (розумової) праці, а лауреати Нобелівської премії Т. Шульц і Г. Беккер аргументують роль інвестицій у людський капітал. У наступні десятиріччя у структурі управління підприємств (“організація, яка навчається”) впроваджується така нова функція як управління знаннями, а в економічній думці – концепція управління знаннями.

У 90-х рр. ХХ ст. знання все більше починають розглядатися як ключовий ресурс інноваційного розвитку цивілізації, а людина, відповідно, – як головний постачальник знань. У 1996 р. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) трактує поняття “економіка, заснована на знаннях” (Knowledge-Based Economy) як економіку, яка безпосередньо заснована на виробництві, розповсюдженні і

використанні знань та інформації. Цей термін дає цілісне визначення ролі знань і технологій в економічному зростанні [9, с. 7, 9].

У даному контексті доцільно звернути увагу на дослідження В. Іванової щодо адекватності використання категорій “економіка знань” і “економіка, заснована на знаннях” [10]. На думку науковця, суттєва різниця полягає в тому, що в економіці знань знання – це продукт, а в економіці, заснованій на знаннях, знання – це засіб виробництва (знаряддя праці). До того ж В. Іванова вважає, що економіка, заснована на знаннях, – це якісна характеристика нового етапу розвитку економіки, категорія, що відображає сутність її нового типу; це економіка, розвиток якої стимулюється знаннями, що стають основою матеріального виробництва завдяки постійному розробленню та впровадженню інновацій, основою яких є інформаційні ресурси, продукти, послуги, технології та комунікації. Фактично це більш емне поняття, ніж “інформаційна” та “інноваційна економіка”, та включає їх основні ознаки, тобто економіка, заснована на знаннях, має риси інформаційності й інноваційності, головною ж залишається знанемісткість [10, с. 49-50, 52].

Узагальнюючи вищесказане, вважаємо, що поява концепцій управління людськими ресурсами і управління людиною у 80-90-х рр. ХХ ст. є закономірним явищем в еволюції системи управління. Це демонструє утвердження філософських засад звеличення ролі людини в економічних процесах і зобов'язує розглядати персонал не тільки як об'єкт, а й як суб'єкт економічних відносин у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, отриманні максимального прибутку та оптимізації процесів використання ресурсів. У свою чергу погоджуємось із думкою М. Нагари про те, що концепція управління людиною є органічним доповненням концепції управління людськими ресурсами, яка є найбільш розповсюдженою на практиці, що зумовлює необхідність аналізу формування останньої [3, с. 35].

Під впливом стрімкого інформаційно-технологічного розвитку, утвердження неінституціональних теорій поведінкової та експериментальної економік на межі ХХ–ХХІ ст. в економічній думці продовжується процес посилення значення економічного вчення та парадигми – економіка, заснована на знаннях, які в системі менеджменту трансформуються в концепцію управління знаннями, а в управлінні персоналом – в концепцію управління людськими ресурсами. Зростання інтересу як науковців, так і фахівців-практиків до вивчення ролі людини в бізнес-процесах підприємства обумовлює зародження нових концептуальних поглядів на систему управління персоналом: управління талантами, управління людськими ресурсами на основі компетенцій, креативний менеджмент та ін. До того ж з розвитком робототехніки, мережевої та віртуальної економік, формування суспільства сталого розвитку, розгляду суб'єкта господарювання на засадах самоорганізації (синергізму) у найближчому майбутньому можемо очікувати чергові трансформаційні процеси в еволюції концептуальних підходів до управління персоналом.

Така тенденція обумовлює необхідність зміни підходу до визначення місця управління персоналом у системі управління підприємством, зокрема в стратегічному управлінні, шляхом розгляду його міжфункціональної (інтегрованої) ролі у досягненні синергетичного ефекту. Кожен працівник розглядається як талант, джерело креативності (управління талантами, креативний менеджмент), що є основою для інноваційного розвитку підприємства. На думку науковців, інновації як синонім “нововведення” – це не просто нові ідеї, предмети, способи діяльності та поведінки (зокрема трудової), перш за все, це прогресивна зміна з орієнтацією на кінцевий прикладний результат її застосування, що приведе врешті до зміни середовища, в якому відбувається (реалізується) інновація [11, с. 250].

У даному контексті доцільно згадати також про те, що посилення тенденції розвитку мережевої та віртуальної економік обумовлює перебудову соціально-трудових відносин, розробку інноваційних механізмів управління персоналом, створення умов для побудови професійної кар'єри, забезпечення балансу між роботою і сім'єю, вивчення організаційної поведінки, безперервності навчання, запровадження нових форм зайнятості (телезайнятості, фрілансинг), віртуальної комунікації, участі працівників у прийнятті рішень, виведення формули розміру заробітної плати на основі індивідуальних показників ефективності, об'єднання цілей підприємства, персоналу і суспільства та ін. Провідне значення набуває переорієнтація маркетингової стратегії підприємств на дослідження запитів споживачів у забезпеченні конкурентних переваг на ринку та отриманні швидкісного і максимального прибутку, активне впровадження в практику корпоративної соціальної відповідальності як технології вирішення глобальних проблем буття людини на Землі. Це свідчить про гуманізацію економіки.

Висновки. У результаті проведеного дослідження трансформації гуманістичних підходів в економічних процесах та історико-економічного аналізу концепцій управління персоналом можемо чітко відстежити тенденцію утвердження управління персоналом як самостійного наукового напрямку, зокрема концепції управління людськими ресурсами. Підприємство розглядається не просто як виробнича, а й соціальна система. Фактор соціальності стає в центрі уваги управлінців, зокрема це стосується вивчення взаємовідносин людей у процесі спільної діяльності, їхньої участі в прийнятті управлінських рішень. За таких умов ключове завдання управління на підприємстві – це виявлення потенціалу персоналу, дослідження людських ресурсів. Усе це є основою для утвердження в економіці гуманістичних концептуальних підходів та зростання ролі управління персоналом на підприємстві як інтеграційної функції. Це свідчить про необхідність поглиблення наукових досліджень з аналізу розроблених сучасних концепцій

управління персоналом на підприємствах (за видами економічної діяльності) та формування електронної інформаційної бази цих концепцій. На межі ХХ–ХХІ ст. поряд із глобалізацією усіх сфер нашого життя формується нова форма бізнес-світогляду, в якій найвищою цінністю є людина та її потенційні можливості (генералізація знань).

Література

1. Vojtovič S. Personálny manažment. Historické súvislosti vzniku a rozvoja. 1 vydanie. – Bratislava : IRIS, 2006. – 292 p.
2. Kocianová R. Personální řízení. Východiska a vývoj. 2, přepracované a rozšířené vydání. – Praha : Grata Publishing, 2012. – 152 p.
3. Нагара М. Б. Трансформація ролі управління людськими ресурсами підприємства в сучасних умовах / М. Б. Нагара // Наука молода. – 2013. – Вип. 19. – С. 33–38.
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Електронний ресурс] / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с. – Режим доступа : <http://files.soyuzminor.ru/biblioteka/m.armstrong-strateg-uprav-chelov-resurs.pdf>.
5. Armstrong M. A. A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th edition. London and Philadelphia : Kogan Page Limited, 2006, 957 p. URL: http://www.b-ac.org/uploads/9/3/9/2/9392622/book_of_hrm.pdf.
6. Балабанова Л. В. Управление персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
7. Savaneviciene A., Stankeviciute Z. Relabeling or New Approach: Theoretical Insights Regarding Personnel Management and Human Resource Management. Engineering Economics, Vol. 24, No 3, 2013, pp. 234–243. URL: <http://www.inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/1618/2704>.
8. Богиня Д. Б. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. Б. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-е вид. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
9. Organization for Economic Cooperation and Development. The Knowledge-Based Economy. OECD/GD (96)102, Paris, 1996, 45 p. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD\(96\)102&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD(96)102&docLanguage=En).
10. Иванова В. В. Економіка, заснована на знаннях, та економіка знань: адекватність використання категорій [Електронний ресурс] / В. В. Иванова // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 3. – С. 47–54. – Режим доступа : http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_14/V_V_IvanovaKnowledge_based_economy_and_knowledge_economy_adequacy_of_categories_usage.pdf.
11. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення : методологія, практика, шляхи вирішення : монографія / В. Я. Брич. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 375 с.

Надійшла 10.08.2016; рецензент: д. е. н. Брич В. Я.