

Павлюк Юрій, Горожанська Юлія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дослідження різних наукових шкіл та методологічних підходів до теорії управління персоналом показали, що теорія управління як наука (на відміну від визначення) виникла у кінці минулого століття і з тих пір зазнала значних змін. Поняття «наукове управління» вперше запропонував не Фредерік У. Тейлор, який по праву вважається родоначальником теорії управління, а представник американських фрахтових компаній – Луїс Брандейс в 1910 р. Згодом і сам Тейлор широко користувався цим поняттям.

Питанням управління персоналом в економічно розвинених країнах, а останнім часом і в Україні, присвячена значна кількість монографій, наукових статей та навчальних посібників. Основні підходи до управління персоналом висвітлені в працях Котлера Ф., Девіса Ф., Завадського Й. С., Крушельницької О. В., Лукянихіна В. О., Мескона М., Мурашко М. І., Щокіна Г. В. та ін. Концепції цих авторів базуються, як правило, на тому, що персонал є одним з найважливіших економічних ресурсів організації, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Як справедливо зазначає Близнюк В., «усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: «...люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними» [2, с. 28].

Існують приклади різного тлумачення самого поняття «управління персоналом», при визначенні якого одні автори оперують метою і методами, за допомогою яких можна досягти цієї мети, тобто акцентують увагу на організаційній стороні управління, в той час як інші наголошують на змістовній частині, яка відображає функціональну сторону управління.

Окремі дослідники намагаються об'єднати у визначенні поняття управління персоналом характеристики цілей менеджменту персоналу з його найважливішими функціями.

«Економіка персоналу (чи управління персоналом), – пишуть німецькі вчені Марр Р. і Шмидт Г., – є сферою діяльності, характерною для всіх організацій, і її головне завдання полягає в забезпеченні організації персоналом і цілеспрямованому використанні персоналу» [2, с. 36].

Так, Галенко В. П. вважає, що «управління персоналом – це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності і

конкурентоспроможності підприємства».

У свою чергу, Шекшня С. В. визначає поняття «управління персоналом» як «...забезпечення організації необхідною кількістю працівників, що виконують необхідні виробничі функції. Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей організації». Маслов Е. В. вважає управління персоналом системною, планомірно організованою дією за допомогою взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів на процес формування і перерозподіл робочої сили на рівні підприємства для створення умов використання трудових якостей працівників з ціллю забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку працівників, які на ньому працюють [3, с. 108].

Сучасна концепція управління персоналом полягає у підвищенні ролі особистості працівника, у необхідності врахування його мотиваційних установок, вмінні спрямовувати їх на вирішення завдань підприємства.

Крушельницька О. В. розглядає управління персоналом як науку і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності.

На думку Храмова В. О., управління персоналом – це сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань.

Узагальнюючи наведені визначення, можна сказати, що управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства щодо розробки концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами, це системний, планомірно 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.

Управління персоналом підприємства – система, у якій реалізуються функції управління персоналом. Вона включає підсистему загального і лінійного керівництва, а також низку функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. Трансформація функцій управління персоналом продовжується і сьогодні.

Система управління персоналом, являючи собою сукупність усіх функціональних підсистем, об'єднаних методологією, організацією, технологією, проходить у своєму розвитку низку стадій: формування, використання, стабілізацію й таким чином забезпечує ефективне управління персоналом.

Отже, аналізуючи існуючі погляди на понятійно-термінологічну базу дослідження, зовнішні і внутрішні чинники розвитку підприємств, зазначимо,

що головним завданням створення ефективної системи управління є оптимальне використання наявних ресурсів й концентрація їх на пріоритетних напрямках на основі ефективності управління персоналом. Володіння способами оптимізації ресурсів – один з найважливіших критеріїв підготовленості персоналу до роботи в ринкових умовах і створенню конкурентних переваг.

Використані джерела

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / [М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.

Пацин Назарій, Харкавий Павло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого персоналу та недостатньо гнучку і застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку, на нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи. Ефективне управління персоналом є основним резервом зростання обсягів виробництва підприємств. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність.

Тому ретельніше проаналізуємо та розкриємо зміст поняття “компетентність”.

На думку І.А. Ібрагімова, компетенція – це «сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи». Компетентність розглядається як «сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно законам, нормативним документам,