

УДК 330.142.

Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент

Дорош В.Ю., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

Дослідження теорій управління персоналом та їх застосування в сучасній практиці

У статті проведені дослідження стосовно теорій управління персоналом в різні історичні періоди. Окреслено основні постулати класичної теорії, теорії людських відносин та людських ресурсів. Визначено, що основними напрямками їх застосування на сучасному етапі є орієнтир на особистісні характеристики працівників та розвиток їх людського капіталу.

Ключові слова: персонал, теорія управління персоналом, ефективність.

Potomkina E., Dorosh V.

Study of personnel manager theories and their applications in modern practice

In the articles conducted of research personnel management methodology it is necessary to study the theoretical aspects of personnel management in the historical space to determine the directions of their application in the modern enterprise personnel management system. Problems of the theory, methodology and practice of personnel management are considered in the scientific works of foreign and domestic economists. However, there are a number of issues that require additional research and refinement. In particular, this concerns the study of theories of personnel management in the present situation and their effective use, which determines the choice of topic and the relevance of the research.

Any model of enterprise management is based on the corresponding concept, which implies the existence of its own system of ideas, principles, ideas about the purpose of its functioning. The process of the formation of market economic relations has led to the emergence of new theoretical approaches to personnel management, and require the development of adequate methods of solving the set of management tasks. сутності. To identify modern HR tools, you need to stay focused on the history of developing their concepts. The formation of science of human resources management occurred more than a hundred years ago at the very beginning of the period of the industrial revolution. Then the enterprise management and management of its personnel did not differ. At present, the scientific direction "Human Resources Management" is formed at the junction of various theories on management organization, psychology, sociology, conflict science, ethics, labor economics, labor law, politics and a number of other sciences.

The formation of the concept of human resources management was preceded by the classic model of human resources management, which was called human

resources management. It is characterized by its orientation towards the authoritarian style of leadership of people; the desire to minimize the costs of attracting, improving the skills of personnel, solving social issues; using mainly monetary incentives; an individual organization of labor and its clear regulation; the focus of personnel services solely on working with documents that did not go beyond the limits of the processes of hiring, moving and dismissal, planning the need for personnel in accordance with the objectives of production plans.

In the concept of human relations it is argued that man today seeks, firstly, for the way of existence in a social connection with other people and, secondly, - as a part of it - to the economic function that a group needs and valued it. Representatives of the theories of human relations include: E. Mayo, D. Argeris, R. Licart, R. Blake and others. They began to be used since the early 1930's.

Thus, after studying the theoretical aspects of personnel management in the historical aspect, it was determined that the main directions of their application at the present stage in the personnel management system of the enterprise are a reference point for the personal characteristics of employees, the development of their human capital and the provision of common interests in order to achieve the effective activity of the enterprise.

Keywords: personnel, management, human capital, efficiency, control the system, a personnel.

Потёмкина Е. В., Дорош В.Ю.

Исследование теорий управления персоналом и их применение в современной практике

В статье проведены исследования теории управления персоналом в разные исторические периоды. Определены основные постулаты классической теории, теории человеческих отношений и человеческих ресурсов. Определено, что основными направлениями их применения на современном этапе является ориентир на личностные характеристики работников и развитие их человеческого капитала.

Ключевые слова: персонал, теория управление персоналом, эффективность.

Постановка проблема у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Ретроспективний аналіз підходів щодо ефективної діяльності персоналу підприємства показує, що на ранніх стадіях капіталістичного господарювання підприємець-власник, як правило, сам управляв підприємством. Розвиток техніки і зростання масштабів виробництва на рубежі XIX і XX ст. різко ускладнили управління, виділили його в особливу сферу діяльності [1], ключовий акцент у

якій – людський фактор. Виходячи з цього, виникає необхідність у розробці принципово нових підходів до управління персоналом підприємства, найбільш адаптованих до сучасних умов господарювання. Для розробки методології управління персоналом необхідно вивчити теоретичні аспекти управління персоналом в історичному просторі для визначення напрямів їх застосування у сучасній системі управління персоналом підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми. Проблеми теорії, методології і практики управління персоналом розглянуті у наукових працях закордонних і вітчизняних економістів, а саме: Галенка В. П., Грішнкової О.А., Кібанова А. Я., Лукьянченко Н.Д., Наумової О.О., Пагрушева В.Д., Петрової І.Л., Поклонського Ф.Ю., Рака М.Г., Синка Д.С., Скударя Г.М., Томпсона А.А., Шекшні С.В. тощо [2,3,4,5].

Проте існує ряд питань, які потребують додаткових досліджень і уточнень. Зокрема, це стосується дослідження теорій управління персоналом підприємства в умовах сьогодення і їх ефективного використання, що обумовлює вибір теми та актуальність дослідження.

Цілі статті. Метою статті є дослідження теорій управління персоналом для визначення ефективних методів впливу на ефективну діяльність працівників і можливість їх застосування на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Будь-яка модель управління підприємством базується на відповідній концепції, що передбачає існування власної системи ідей, принципів, уявлень щодо мети його функціонування. Процес становлення ринкових економічних відносин обумовив появу нових теоретичних підходів щодо управління персоналом, які потребують розробки адекватних методів вирішення поставлених управлінських задач.

Ефективна діяльність персоналу є одним з найважливіших елементів стратегії підприємства, оскільки в умовах сучасного господарювання роль людини зростає, і до її здібностей, рівня знань і кваліфікації ставляться все більш високі вимоги [1]. Механізм

управління персоналом будується, виходячи із розуміння його сутності.

У економічній літературі подані різні тлумачення даної категорії [6], узагальнивши які, можна визначити, що управління персоналом – це сукупність упорядкованої цілеспрямованої дії на конкретну людину за допомогою економічних і соціальних методів задля поєднання інтересів окремого працівника та підприємства та досягнення ефективності господарювання.

Для визначення сучасних інструментів управління персоналом, необхідно зупинитись на історії розвитку їх концепцій. Формування науки управління персоналом відбувалося більше ста років тому на самому початку періоду промислової революції. Тоді управління підприємством і управління їм персоналом не розрізнялися. У даний час науковий напрям «Управління персоналом» формується на стику різних теорій з організації управління, психології, соціології, конфліктології, етики, економіки праці, трудового права, політики та безлічі інших наук [7].

За більш ніж сторіччя роль людини на підприємстві мінялася, тому розвивалися, уточнювалися і теорії управління персоналом. В даний час розрізняють три групи теорій: класичні теорії, теорії людських відносин і теорії людських ресурсів, основні постулати, завдання і очікувані результати від їх реалізації представлені у табл. 1.

Формуванню концепції управління людськими ресурсами передувала класична модель управління персоналом, яка мала назву управління кадрами. Вона характеризується тим, що орієнтувалась на авторитарний стиль керівництва людьми; прагненням до мінімізації витрат на залучення, підвищення кваліфікації кадрів, розв'язанням соціальних питань; використанням переважно грошових стимулів; індивідуальною організацією праці та її чіткою регламентацією; зосередженістю кадрових служб виключно на роботі з документами, що не виходило за межі фіксування процесів наймання, переміщення і звільнення, планування потреби в кадрах відповідно до завдань виробничих планів [7].

Таблиця 1

Теорії управління персоналом і підходи
до їх використання на підприємстві [6, 8]

Найменування теорій	Постулати теорій	Завдання керівника підприємства	Очікувані результати
Класичні теорії	Праця для більшості персоналу не приносить задоволення, це властива для них якість. Те, що вони роблять, менш важливе для них, ніж те, що вони заробляють, роблячи це. Мало творчих, самостійних, ініціативних або здатних до самоконтролю	Завдання керівника: надмірний контроль і спостереження за підлеглими. Його завдання – спростити операції, що повторюються, розробити прості процедури праці і застосовувати їх на практиці	Для персоналу важливою є відповідна заробітна плата і справедливий керівник, що їх контролює. При цьому працівники підприємства зможуть дотримувати фіксовані норми виробництва
Теорії людських відносин	Прагнення працівників бути корисними і значущими, визнаними як особистості. Ці потреби є важливішими, ніж гроші щодо стимулювання і мотивації до праці	Головне завдання керівника зробити так, щоб кожен відчував себе корисним і потрібним. Він повинен інформувати своїх підлеглих про плани, а також враховувати їх пропозиції щодо поліпшення цих планів. Керівник повинен надавати своїм підлеглим можливість самостійності і особистого самоконтролю щодо виконання завдань, особливо рутинних операцій	Можливість обміну інформацією з підлеглими і їх участь у прийнятті рішень дозволяє керівнику задовольнити основні потреби щодо взаємодії працівників і відчутті їх власної значущості. Задоволення потреб мотивує їх і зменшує відчуття протидії керівництву, тобто, підлегли більш охоче спілкуються з керівником
Теорії людських ресурсів	Праця для більшості працівників приносить задоволення. Люди прагнуть зробити внесок у реалізацію спільних цілей через особистісні. При цьому більшість працівників має здатність до самостійності у прийнятті рішень, творчості, відповідальності, самоконтролю	Головним завданням керівника є ефективне використання людських ресурсів. Це полягає у створенні сприятливої атмосфери щодо можливостей персоналу максимально проявляти свої здібності, брати участь у вирішенні важливих проблем, постійно розвиваючи їх самостійність і самоконтроль	Присутність самостійності і самоконтролю у працівників спричинятиме підвищення їх власної продуктивності та ефективності виробництва в цілому. Внаслідок цього - задоволення працею постійно має тенденцію до зростання, оскільки працівники повною мірою використовують власні ресурси

Управління персоналом у таких умовах зосереджувалося у відділі кадрів і спрямовувалося на забезпечення наявності працівників на відповідних робочих місцях у необхідній кількості. Представниками класичних теорій є: Ф. Тейлор, А. Файоль, Р. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, М. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев та інші. Вони отримали розвиток у період 1880-1930 рр. [5,6,7,8].

У концепції людських відносин стверджується, що людина сьогодні прагне, по-перше, до способу існування в соціальному зв'язку з іншими людьми і, по-друге, – як частина цього – до економічної функції, що потрібна групі й ціниться нею. До представників теорій людських відносин належать: Е. Мейо, Д. Арджеріс, Р. Лікарт, Р. Блейк і ін. Їх почали застосовувати з початку 1930-х рр.[8]. У процесі еволюції економічних відносин управління людьми поступово стає самостійною функцією, яка здійснюється безпосередньо лінійними керівниками незалежно від кадрових служб. Тобто на підприємствах стрімкими темпами відбувається тенденція руху від управління кадрами до управління людськими ресурсами.

Управління людськими ресурсами спрямоване на розв'язання принципово нових, довгострокових завдань, на підвищення економічної та соціальної ефективності у діяльності організації, підтримці її балансу із зовнішнім середовищем. Різниця між теорією людських відносин і теорією людських ресурсів полягає в тому, що від працівника вимагається активна позиція. Він сам повинен слідкувати за реалізацією цілей, які поставив перед собою, при цьому його діяльність спрямована на досягнення цілей усього підприємства. Кадрова політика з «реагуючої» політики управління перетворюється на активну стратегічну, яка інтегрується у загальну політику всього підприємства [4, 7].

Авторами теорій людських ресурсів є [6]: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, П. Друкер, Д. Міллер, Д. Марч, Р. Акофф, Р. Калман, Р. Майлз, інші персоналознавці, які є актуальними та сучасними дотепер. У межах такої концепції персонал порівнюється з основним капіталом і витрати на нього розглядаються як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, і працівники стають об'єктом корпоративної стратегії. Активно впроваджується групова організація праці, у зв'язку з цим робиться акцент на створення команди, на розвиток здібностей людей

і формування корпоративної культури. Кадрові служби вирішують організаційні й аналітичні питання, а також надають підтримку лійним керівникам з метою полегшити адаптацію працівників у компанії. Останнім часом актуальності набула концепція соціально-відповідального і соціально-мотиваційного управління [8]. Дедалі більше уваги на підприємствах стали приділяти соціальному менеджменту, предметом якого є процеси, що відбивають мотивації людської поведінки, соціальні відносини і їхні закономірності, аналіз соціальних наслідків економічних та інших рішень, прийнятих на різних рівнях управління персоналом [1].

Висновки. Отже, дослідивши теоретичні аспекти управління персоналом в історичному аспекті було визначено, що основними напрямками їх застосування на сучасному етапі в системі управління персоналом підприємства є орієнтир на особистісні характеристики працівників, розвиток їх людського капіталу та забезпечення спільності інтересів задля досягнення ефективної діяльності підприємства.

1. Управління персоналом організації // Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ереміна. – М. : Банки і біржі, 1998.
2. Галенко В. П. Управління персоналом і ефективність підприємств : [навч. посібн.] / В. П. Галенко. – Спб.: Спбуеф, 1994. – 167 с.
3. Управління персоналом організації // Під ред. П. Я. Кибанова. – М. : Справа, 2000. – 215 с.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом в современной организации : [учеб.-практ. пособ.]. – изд. 5-е, перераб. и доп. / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
5. Аманшаева Д. М. Кадровая и социальная политика – как элемент эффективного управления персоналом / Д. М. Аманшаева // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/63948.doc.htm
6. Потьомкіна О.В. Управління персоналом підприємства: [навч. посібн.] / О. В. Потьомкіна. – Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2013. – 228 с. (Протокол №3 від 31.10.2013 р. ЛНТУ)
7. Теории управления о роли человека в организации // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.persona-nova.ru/article3.html>
8. Давидова В. С. Від людського потенціалу до потенціалу управлінського – прогностичні характеристики можливостей країни, регіону, підприємства / В. С. Давидова В. С. // Живодьор В. Ф. Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення. – у 2 ч. – Ч. 1. – 2007. – Секція №4 «Людський потенціал – менеджмент інноваційної адекватності темпами змін» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://all-sci.net/management/vid-lyudskogo-potentsialu-potentsialu.html>