

Устіловська А.С., аспірант,
викладач кафедри економіки

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Щербаков Г.К., студент

Харківський національний університет будівництва та архітектури

ГЕНЕЗА ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ» КРИЗЬ ПРИЗМУ НАУКОВИХ ШКІЛ ТА ПІДХОДІВ

Устіловська А.С., Щербаков Г.К. Генеза поняття «управління персоналом» кризь призму наукових шкіл та підходів. У статті розглянуто теоретичні основи управління персоналом. Проаналізовано та надано схематичне зображення еволюційних перетворень наукових шкіл та підходів до управління персоналом, в якому авторами представлено перспективну наукову школу управління персоналом.

Ключові слова: персонал, управління, економіка знань, праця, трудові відносини, еволюція.

Устиловская А.С., Щербаков Г.К. Генезис понятия «управление персоналом» сквозь призму научных школ и подходов. В статье рассмотрены теоретические основы управления персоналом. Проанализировано и подано схематическое изображение эволюционных преобразований научных школ и подходов управления персоналом, в котором авторами представлено перспективную научную школу управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление, экономика знаний, труд, трудовые отношения, эволюция.

Ustilovska A.S., Shcherbakov H.K. Genesis of the concept «personnel management» through the prism of scientific schools and approaches. The article considers the theoretical basis of personnel management. The schematic representation of evolutionary transformations of scientific schools and approaches of personnel management, in which the perspective scientific school of personnel management is represented by the authors, is analyzed and presented.

Key words: personnel, management, economics of knowledge, labor, labor relations, evolution.

Постановка проблеми. Сьогодні все більшої значущості в роботі персоналу на підприємстві набуває саме інтелектуальний складник, який не відображено повною мірою в існуючих школах управління персоналом, тому з'являється необхідність створити перспективну школу управління персоналом, яка б ґрунтувалася на творчій роботі персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню управління персоналом присвячено наукові праці Л.І. Міхова, І.В. Стояненко, Я.В. Дерунця, Н.І. Єсінової, О.І. Зайченко, В.І. Кузнецової.

Нині все більшого розвитку набувають саме інтелектуальні здібності працівників, що потребують особливого підходу до управління персоналом та створення досі не існуючої перспективної школи управління персоналом.

Постановка завдання. Головною метою цієї роботи є створення перспективної наукової школи управління персоналом, яка набуває все більшої актуальності.

Виклад основних результатів. Функціонування персоналу та підприємства у цілому неможливе без впливу на працівників із боку керівництва, тому з'являється потреба у створенні управління персоналом. Управління – це свідомо, цілеспрямована дія людей на суспільну систему в цілому або на окремі її

ланки, що забезпечує їх оптимальне функціонування і розвиток на основі використання властивих суспільству об'єктивних закономірностей розвитку [1].

Суть управління персоналом полягає у визначенні, що конкретно, ким, як і за допомогою чого будуть вирішуватися питання кадрової політики (кадрова політика – система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі [2]). Об'єктом управління є персонал як такий, а суб'єктом – працівники, посадові особи й організаційні структури, які відповідають за роботу з персоналом і повинні забезпечити: максимальне використання потенціалу досвідчених спеціалістів, навчання і висунення для їх заміни тільки тих молодих працівників, які вже здатні високопрофесійно працювати в ринкових умовах; виявлення тих, які гальмують розвиток підприємства; висунення на керівні посади власних працівників, розвиток здібностей працівників; задоволення потреб персоналу; піклування про своїх працівників [3].

Проаналізувавши вище перелічені підходи до визначення поняття «управління персоналом», можна зробити власне визначення. Управління пер-

соналом підприємства – це послідовність управлінських дій впливу на персонал підприємства для досягнення цілей підприємства, персоналу в цілому та окремого працівника.

Наведені визначення поняття «управління персоналом» у табл. 1 розглядаються з різних боків, що зумовлює багатогранність та значущість приведеної категорії:

- як управління;
- як процес;
- як наука;
- як вид діяльності.

Насамперед важливим є той факт, що управління персоналом має саме науковий зміст. Управління персоналом – це комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управ-

лінські, технологічні, правові, групові й особистісні чинники, способи та методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні цілей організації. Об'єктом цієї науки є особистості та спільноти (формальні і неформальні групи, професійно-кваліфікаційні та соціальні групи, колективи й організація у цілому) [14].

Процес формування управління персоналом як науки почався разом із розвитком власне управління. Розвиток теорій управління персоналом йшло паралельно з розвитком різних шкіл управління персоналом. Із кожною новою теорією управління змінювалося ставлення до персоналу в організації – від «гвинтику в механізмі» до «людських відносин». У сучасній концепції управління персоналом виділяються такі наукові школи.

Таблиця 1

Аналіз визначення поняття «управління персоналом»

Автори	Визначення поняття «управління персоналом»	Ключова особливість
Л.І. Михайлова [4]	Сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо зв'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві чи в установі	Вид діяльності
Л.В. Балабанова, О.В. Сардак [5]	Процес планування, наймання, оцінювання, розвитку та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства та працівників	Процес
В.Г. Никифоренко [6]	Комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові й особистісні чинники, методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні цілей організації	Наука
А.О. Азарова [7]	Вміння досягати поставлених цілей, виконуючі певні завдання з використанням праці, інтелекту і мотивів поведінки інших людей	Управління
М.Д. Виноградський [8]	Діяльність, спрямована на вирішення службових проблем, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, вдосконалення умов праці для виконання завдань організації	Управління
Л.О. Городецька [9]	Багатогранний і складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Управлінню персоналом властиві системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем його відтворення на рівні підприємства	Процес
С.У. Олійник [10]	Система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили в організації. Менеджмент персоналу виступає як безперервний процес, спрямований на цільову зміну мотивації працівників для отримання від них максимальної віддачі та досягнення високих кінцевих результатів у діяльності організації	Процес
В.М. Данюк [11]	Дуже складний і багатогранний процес, у якому задіяно багато різноманітних ресурсів, у тому числі людських, фінансових і матеріальних. Власник, роботодавець, наймаючи працівників на роботу, створюючи їм умови для продуктивної праці, вкладаючи у це чималі кошти, прагне дістати певний позитивний результат, здебільшого у формі прибутку	Процес
Т.О. Погорелова, Ю.І. Ігнат'єва [12]	Цілеспрямована діяльність керівництва підприємства, керівників і спеціалістів підрозділів системи управління персоналом на інтереси, поведінку й діяльність працівників для максимального використання їхнього потенціалу під час виконання трудових функцій	Управління
В.І. Дериховська [13]	Стратегічна функція, що передбачає розроблення кадрової стратегії, підбір персоналу виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях	Управління

Школи наукового управління (1856–1920 рр.) розвинули такі провідні менеджери, як Ф. Тейлор, Г. Гант, Г. Форд, Г. Емерсон, Ф. і Л. Гилберт, М. Витку, М. Дунаєвський, О. Гастев. Основною концепцією була наукова організація праці шляхом раціоналізації й стандартизації праці, індивідуальна кількісна оцінка результатів праці, виключення втрат робочого часу, підвищення ефективності праці персоналу за рахунок нормування робіт та операцій. Уперше було впроваджено відрядну систему оплати праці як її кількісну оцінку.

Класичну школу управління (1920–1950 рр.) розвинули такі вчені, як А. Файоль, Л. Урвик, Л. Гьюлік, Д. Муни, А. Рейли, М. Вебер. Основні завдання, які вирішувалися, – виділення груп операцій управління, формування універсальних принципів управління, виділення загальних і специфічних функцій управління: планування, координування, мотивація, контроль, прийняття рішень та комунікації.

Школу людських відносин (біхевіоризм) (1930–1960 рр.) розвинули дослідники М.-П. Фоллет, Э. Мэйо, Ч. Барнард, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, К. Альдерфер. Концепція школи – вирішальний вплив на ріст продуктивності праці робітника роблять не матеріальні, а психологічні й соціальні чинники. Предметом спеціального дослідження школи стають почуття робітника, його поведінка, настрої, переконання і т. д. Мотивація персоналу лежить на перехресті як проблем, так і досягнень організації. У деякому змісті розвиток мотивації призводить до підвищення продуктивності діяльності не менше, ніж технологічне переозброєння. Більше того, в історії відомі приклади, коли перевага досягалася не за допомогою передової технології, а саме всупереч їй – на основі ефективно працюючої системи моральних і матеріальних стимулів.

У 70–80-х роках ХХ ст. розвинувся ситуаційний підхід до управління персоналом – стратегічне планування. Цим напрямом займалися Д. Вудворт, В. Врум, Р. Блейк, Г. Стивенсон, Ф. Фидлер, К. Блан-

чардж. Завдання ситуаційного підходу – прийняття рішень з управління персоналом з урахуванням сформованої ситуації, використання SWOT-аналізу та вибір ефективного стилю управління.

90-ті роки ХХ ст. й дотепер – системний підхід до управління, управління «за цілями», оточення організації. Основні представники системного підходу – П. Друкер, Р. Лайкерг, Т. Питерс, П. Уотерман, А. Ансофф. Це період розвитку підходу management by objectives – управління за результатами кожного об'єкта управління (підрозділів, колективів, окремих працівників) із контролем фактично виконаних робіт. Система 7S – рішення найважливіших проблем у керуванні стратегія, навички й майстерність персоналу, визнані цінності, структура організації, персонал, стиль [15].

У теорії й практиці управління персоналом можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління: економічного, організаційного та гуманістичного. Виникнення й розвиток цих підходів зумовлений еволюцією ринкових відносин. При цьому всі підходи тією чи іншою мірою залишаються актуальними й дієвими під час вирішення завдань управління персоналом для підвищення ефективності виробництва. Вивчення цих підходів із позиції відображення в них сутності персоналу, принципів і функцій управління є важливим під час формування комплексного розуміння сучасної концепції менеджменту праці (табл. 2) [16].

Сьогодні сучасному управлінню персоналом підприємств притаманний гуманістичний підхід, який передбачає більш інтелектуальний стиль роботи працівників, а керуючі органи розцінюють працівника як особистість та створюють для нього більш комфортні умови праці.

Зазначені підходи до управління персоналом перетворюються з розвитком наукових шкіл управління персоналом (рис. 1).

Школа наукового управління та класична школа управління розвиваються саме в той період, в який

Таблиця 2

Еволюція підходів до управління персоналом підприємства

Підходи	Економічний підхід (кін. ХІХ – поч. ХХ ст.)	Організаційний підхід (сер. ХХ – кін. ХХ ст.)	Гуманістичний підхід (кін. ХХ – поч. ХХІ ст.)
1	2	3	4
Характер праці	Фізична, низько кваліфікована	Автоматизована, потребує високої кваліфікації	Інтелектуальна, творча
Об'єкт управління	Людина як робоча сила	Людина як чинник виробництва	Людина як складний біо-психо-соціальний феномен
Методи управління	Економічні, адміністративні	Економічні, адміністративні	Економічні, адміністративні, соціально-психологічні
Функції управління	Контроль над кількістю та якістю праці. Заохочення та покарання працівників	Підбір персоналу. Оцінка персоналу. Планування кар'єри. Підвищення кваліфікації	Формування колективу працівників. Організація та управління відносинами в колективі. Створення необхідного організаційно-культурного середовища на підприємстві

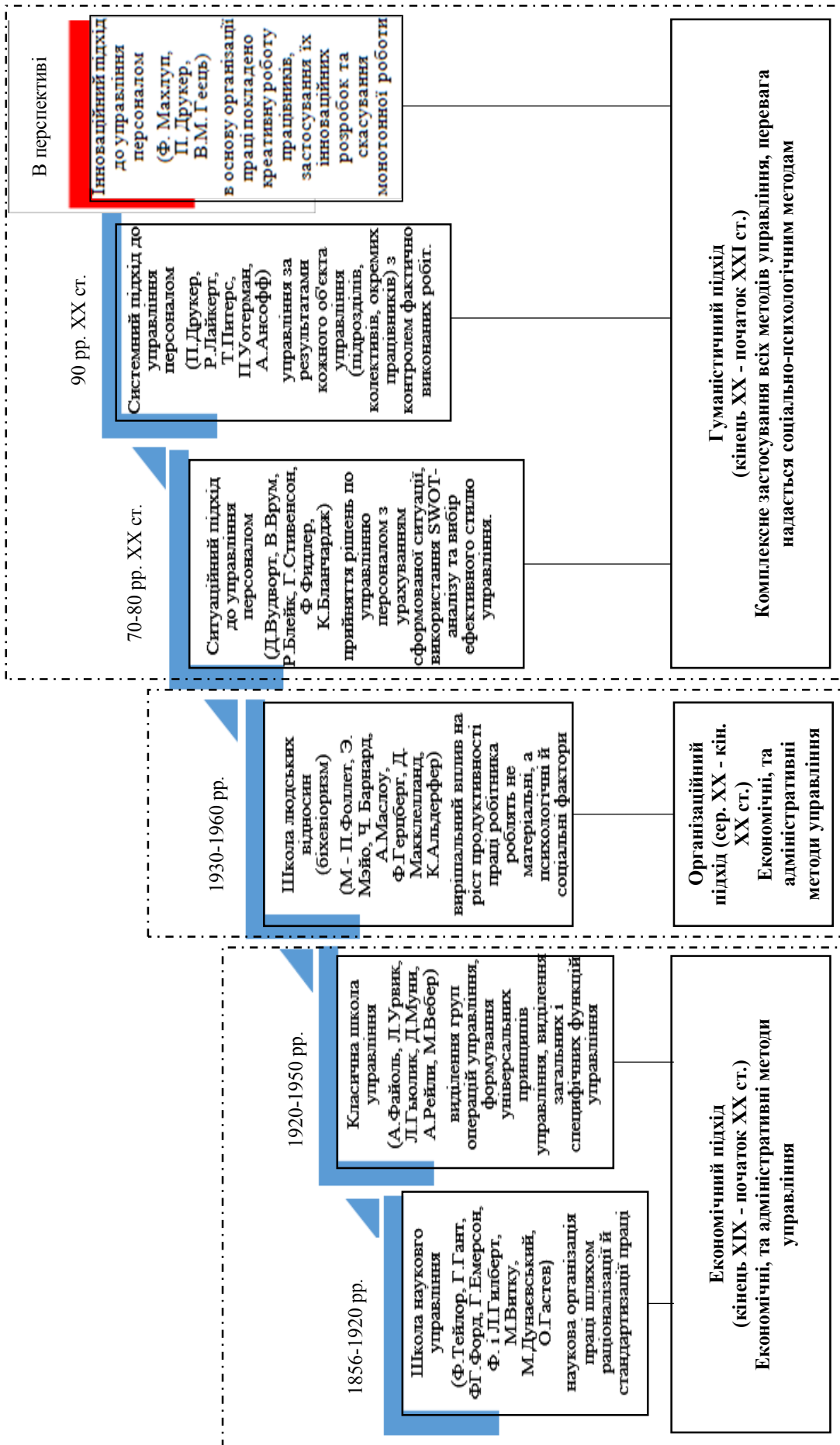


Рис. 1. Еволюційні перетворення наукових шкіл та підходів до управління персоналом

Джерело: розроблено авторами на основі [15-19]

використовується економічний підхід до управління персоналом підприємства; школа людських відносин розвивається у період організаційного підходу, а школа ситуаційного підходу до управління персоналом та школа системного підходу до персоналу – у період гуманістичного підходу. Сучасні умови господарювання базуються на школі системного підходу до управління персоналом, принципами якої є економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи управління персоналом. Також автор відзначає, що є необхідність запропонувати перспективну школу управління персоналом, яка в найближчий час стане досить актуальною та буде пристосована до економічних перетворень. Так, розвинені країни світу широко застосовують в економічному просторі категорію «економіка знань».

Американський економіст Ф. Махлуп (першим увів у 1960-х роках у науковий обіг поняття «економіка знань») розумів під цим терміном лише окремий сектор економіки, що охоплює сферу освіти, досліджень і розробок, інформаційну діяльність та відіграє вирішальну роль у функціонуванні економічної системи. Пізніше П. Друкер запропонував та популяризував інший підхід до трактування сутності цього поняття, зокрема під економікою знань почали розуміти такий тип економіки, у якому знання відіграють вирішальну роль та є джерелом зростання економіки [19]. Відомий український учений В. Геєць економіку знань характеризує як економіку, в якій домінуючим чинником є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають важливим ресурсом, який поряд із працею, капіталом і природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи [20]. Наукові дослідження дають людині нові знання, які трансформуються у технології та продукти наукоємного виробництва, стимулюють зростання продуктивності праці, зниження матеріало- та енергоємності, підвищення конкурентоспроможності суспільного виробництва, прискорюючи темп накопичення суспільного прибутку, змінюючи мотивації трудової діяльності, тому виступають чинником постіндустріального економічного зростання. Інтелектуальний капітал здатен давати на кожну одиницю додаткового інвестування найвищу економічну віддачу, забезпечуючи не лише високу рентабельність виробництва та надійні конкурентні переваги на світових ринках, а й створюючи підґрунтя стратегічної прибутковості для інноваційних інвестицій.

Отже, у сучасному світі лідерами в створенні економічного багатства стають країни, у валовому внутрішньому продукті (ВВП) яких значну питому вагу становлять знання, нематеріальні активи, великі обсяги інвестицій в освіту, науку, охорону здоров'я, поліпшення якості довкілля. У доповіді Організації економічного співробітництва і розвитку «Карта 2001 – до економіки знань», проранжовано близько

30 країн за рівнем їхніх інвестицій в інтелектуальний капітал. У першій десятці – США, Швейцарія, Швеція, Ірландія, Нідерланди, Угорщина, Канада, Бельгія, Великобританія, Південна Корея [21].

Формування економіки знань є й для України реальним шансом, можливістю зайняти гідне місце в глобальній економічній системі. Одна з найважливіших конкурентних переваг України на шляху до розбудови економіки знань – високий рівень освіченості її громадян. Так, 45% української робочої сили мають вищу освіту, і за цим показником Україна посідає п'яте місце серед 37 країн [22].

На нинішньому етапі розвитку цивілізації економіка знань відрізняється від класичної стандартної економіки насамперед істотними змінами філософії: якщо раніше економіка знань була важливим, але не головним елементом світової економіки, то нині вона набуває дедалі більшого значення. У контексті переходу світової економіки до нової, заснованої на знаннях моделі зростають і здобувають вплив індустрії, що займаються виробництвом не товарів, а послуг. Саме останні стали основним об'єктом купівлі-продажу в постіндустріальному суспільстві, а головним виробничим ресурсом – інформація й знання. Розвиток економіки знань є найважливішою умовою становлення інформаційного суспільства. У такій економіці знання збагачують усі галузі, сектори й учасників економічного процесу. Вона не тільки використовує знання у різноманітній формі, а й створює їх у вигляді наукової і високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, освіти [18].

У розрізі економіки знань відбувається становлення нової епохи в розвитку людства, що спричинене стрімким розвитком технологій, демографічними і геополітичними змінами. Ці зміни вимагають нових навичок і, що вкрай важливо, нових підходів до роботи. Організації, які перемагатимуть на ринку через п'ять років, будуть значно відрізнятися від організацій сьогодення. Організації будуть більш «людяними», фокусуючись на людях як на головній конкурентній перевазі. Вони створюватимуть умови, що дадуть змогу їхньому персоналу застосовувати в роботі унікальні людські якості: емоційний інтелект, креативність, інноваційність тощо. У світі майбутнього «рутинні співробітники» не потрібні – вся монотонна робота поступово передається машинам. Майбутнє визначають нові сили, серед яких важливе місце займають творчість та інноваційність – людські якості, які слабо доступні алгоритмічному мисленню комп'ютерів [23]. Також слід відзначити, що такий підхід до організації праці не потребуватиме постійного знаходження працівників та керівників на робочому місці, а матиме дистанційний характер, що зумовлює досить комфортні умови праці та ще раз наголошує на гуманістичному підході до управління персоналом. Це зумовлює розроблення перспективної (інноваційної) наукової школи управ-

ління персоналом, яка буде спрямована на:

- зростання обізнаності працівників;
- підвищення рівня освіти;
- креативну роботу працівників;
- мінімізацію монотонної роботи.

Висновки. Проаналізовано наукові школи управління персоналом та обґрунтовано створення перспективної школи, яка відображає управління більш творчими та інтелектуальними трудовими здібностями персоналу.

Список літератури:

1. Управління. URL: <http://studies.in.ua/polit-men-shpora/2612-ponyattya-upravlnnya-derzhavnogo-upravlnnya-poltichnogokervnictva.html>.
2. Кадрова політика. URL: https://pidruchniki.com/12140310/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva.
3. Історія розвитку кадрових служб. URL: <http://library.if.ua/book/45/3069.html>.
4. Михайлова Л.І. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
5. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
6. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е видання, випр. та доп. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
7. Управління персоналом: навч. посіб. / А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й. Лесько, І.В. Романець. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283 с.
8. Управління персоналом: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова; 2-е вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
9. Городецька Л.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: НАУ-друк, 2010. 400 с.
10. Олійник С.У. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник. Х.: НУА, 2013. 376 с.
11. Управління персоналом: підручник / В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с. ISBN 978-966-483-700-9.
12. Погорелова Т.О., Ігнат'єва Ю.І. Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2013. № 21(994). С. 127–134.
13. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7(426). С. 341–347.
14. Управління персоналом. URL: <http://bibliograph.com.ua/upravlenie-personalom-2/3.htm>.
15. Дерунець Я.В. Еволюція основних складових управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2017. № 12.
16. Костунець Т.А., Корнійчук А.М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 571–572.
17. Бутенко І. Еволюція і генезис основних концепцій управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. 2013. № 2. С. 20–25.
18. Економіка знань. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18730.
19. Ханін І.Г. Организация управления объектами национального хозяйства на основе системно-семиотической парадигмы. Инновационный аспект. М.: АРТ-ПРЕСС, 2010. 352 с.
20. Гец В.М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний. *Социально-экономические проблемы информационного общества*; под ред. д.э.н. Л.Г. Мельника. Сумы: Университетская книга, 2004. 430 с.
21. Сурай І.Г. Професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складові державної кадрової політики. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/07sigdkp.htm>.
22. Стояненко І.В. Формування економіки знань як реальність та необхідність сьогодення. *Ефективна економіка*. 2012. № 6.
23. Галузеві тренди. URL: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DWirmNY7nR8Ji2e0HZkyWYTyLp3pGNrTL-Th_rJdAdoQSS1_nPHuksfB9I06-QpXufaofzQo0mTdKBHmXOFS2JI_R_oW57a5wcnl0WKO2FjUA%253AONk8DjZELRleAcop%26r%3D1541079344530&default_mode=view&lang=uk#start=0.