

СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ ДЕФІНІЦІЙ «ПЕРСОНАЛ» ТА «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Нестеренко Є.І. Сутність економічних дефініцій «персонал» та «управління персоналом». У статті доведено, що головна відмінність сучасного підходу до управління персоналом полягає не у назві, а в різних методологічних принципах, на яких повинна базуватися сучасна система управління персоналом.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, трудові ресурси, людський капітал, кадровий потенціал.

Нестеренко Е.И. Сущность экономических дефиниций «персонал» и «управление персоналом». В статье доведено, что главное отличие современного подхода к управлению персоналом состоит не в названии, а в разных методологических принципах, на которых должна строиться современная система управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, трудовые ресурсы, людской капитал, кадровый потенциал.

Nesterenko E.I. The essence of the economic terms «staff» and «human resources management». The article proved that the main difference between the modern approach to human resources management is not in the title, but in the different methodological principles, which should be based on the modern system of human resources management.

Key words: staff, human resources management, human resources, human capital, human capacity.

Актуальність дослідження. Сучасна система управління персоналом базується на таких категоріях, як «персонал» та «управління», і для того, щоб зрозуміти природу цих явищ, треба в історичному контексті вивчити, проаналізувати, як та коли виникли такі економічні категорії, як змінювалося ставлення до людини працюючої впродовж існування людства, з виникненням та розвитком промисловості. На основі такого дослідження легше буде зрозуміти сучасні тенденції. Маючи на озброєнні такий аналіз, легше впливати на процеси, корегувати їх та спрямовувати в бажане русло. Сутність управління персоналом «розкривається за допомогою таких понять, як персонал, кадри, трудові ресурси та людські ресурси» [10, с. 11]. За багатолітню історію розвитку економіки як науки цей категорійний апарат зазнавав суттєвих змін. Питання управління персоналом та кадрових категорій вивчали відомі економісти О.І. Амоша, Д. П. Богиня, О.А. Грішнова, О.В. Крушельницька, Л.І. Михайлова, Г.В. Щокін, Л.М. Колот. Серед закордонних праць привертають увагу роботи Г.С. Беккера, Т.У. Шульца, К. Маркса, К.Р. Макконелла, Л.С. Брю. Вчені вивчають семантику цих категорій, шукають спільні риси та відмінності, на цьому підґрунті їх об'єднують у підгрупи, встановлюють первинність та вторинність походження тощо. Важливо зазначити, що «під економічною категорією розуміють таке поняття, яке має всеядність та всебічну суттєвість економічних явищ» [4, с. 61]. Чітке розуміння причин та наслідків

змін цих категорій допоможе визначити їх сутність у реаліях сьогодення і, як наслідок, створити оптимально ефективну систему управління персоналом промислового підприємства.

Виклад основних результатів. Працююча людина як об'єкт управління завжди була предметом дослідження для науковців. Історичний досвід минулого людства можна умовно розкласти на три великі періоди щодо індустріалізації суспільства: доіндустріальний, індустріальний та постіндустріальний. У певний період часу людина, що виконувала певні трудові обов'язки, сприймалася як носій фізичної сили, яку можна задіяти для виробництва певних благ, як елемент устаткування, пізніше – як розумний верстат, потім – як соціальна особистість, джерело суспільного багатства, складник, від якого залежить успіх підприємства тощо. Відповідно виникали різні дефініції поняття «персонал». У період розквіту індустріалізації розпочався дуже стрімкий розвиток промисловості, підприємств. У цей час виникло найбільше кадрових термінів. Загальна економічна наука давала різне уявлення про саму організацію, про відносини між найманим робітником та роботодавцем. Виокремилася декілька наукових шкіл із різним поглядом на працівників у компанії. Такий факт свідчить про подальший розвиток цих наукових категорій та про поступове усвідомлення суспільством зростання ролі людини в економіці. З розвитком промисловості, у процесі технічної революції змінюється ставлення до людини, яка працює на промисло-

вому підприємстві. Людина з раба перетворилася на верстат, потім – на розумну машину. На початку ХХ ст. людину на підприємстві стали сприймати як резерв, ресурс, носія прихованих можливостей. Колектив у такому контексті мислення став єдністю особистостей – персон. Пізніше виявили пряму залежність результатів роботи від настрою робітника, його задоволеності роботою в колективі, стали вивчати поведінкові технології людини в суспільстві, психологічний та соціальний складники працюючої особи. Робітників прирівняли до капіталу – дорогоцінного надбання організації. Під час детальнішого ознайомлення із трактуваннями кожної категорії щодо працівника промислового підприємства стає зрозумілою різниця у походженні та значеннях. Термін «робоча сила» сьогодні застарілий. Свого часу він був заполітизований. Зараз – сприймається буквально. Більшість авторів пояснюють значення цього економічного терміна, виходячи із загальних позицій, розглядаючи його як прошарок суспільства. У контексті нашого дослідження цей термін є цікавим щодо промислового підприємства з погляду відносин між керівником та працівником. У такому ракурсі найточніше передає його зміст усічене трактування з економічного словника, де робоча сила розглядається як власність найманого працівника на свою здатність до праці, яку він змушений продавати. Робоча сила, на думку деяких учених, є вихідним ключовим поняттям щодо терміна «трудові ресурси». Ресурс (від французького *ressource* – допоміжний засіб [1, с. 456]) щодо персоналу підприємства має значення джерела або засобу виробництва, що використовується в міру потреби [18]. Ця категорія виникла приблизно у 20–30 рр. ХХ ст. внаслідок переміщення великої кількості мас населення на будівельні роботи. Однією з причин появи терміна була розповсюджена боротьба з безробіттям у Радянському Союзі. Трактування цього терміна передає характеристику великої маси людей («сукупність», «продуктивна сила», «частина населення») і часто виходить за межі одного підприємства. У межах однієї компанії має узагальнююче значення та називає собою всю працюючу масу, розглядається поряд з іншими ресурсами: водними, фінансовими тощо. На зміну терміну «трудові ресурси» прийшло поняття «трудові резерви», потім – «трудоий потенціал». Категорія «трудоий потенціал» виникла у 60-х роках ХХ ст. та була зумовлена зміною традиційних поглядів на місце та роль людини у процесі виробництва та демографічними змінами у суспільстві (зменшення частки населення працездатного віку) [4, с. 63]. На думку Л.В. Ганіч, у визначенні цього поняття треба спиратися на категорію «трудоі ресурси» [3, с. 87]. О.О. Бендасюк називає його близьким до людського капіталу, В.К. Врублевський – сукупним працівником. Усі визначення обертаються навколо того розуміння, що резерви та потенціал – це насамперед приховані, до певного

часу не виявлені та не використані можливості працівників. Поняття трудового потенціалу співвідносять часто з кадровим, трудовим та людським потенціалом. Ці категорії мають у своєму складі слово «потенціал» (від латинського *potentia* – сила, приховані можливості) [1, с. 414]. Кадровий потенціал є складовою частиною трудового та співвідноситься з підприємством, тоді як трудовий потенціал охоплює все працездатне населення. Людський потенціал, на відміну від трудового потенціалу, має більш уособлений контекст. Цей термін порівняно з трудовим потенціалом є ближчим до окремої людини, персони та характеризує не тільки здібності людини до праці, а і творчі можливості, які за умов правильної спрямованості можуть допомагати мотивувати окрему особу на більш дієву працю на підприємстві. Людський капітал віддзеркалює трансформації у підсвідомості керівників, власників щодо своїх робітників, а саме ставлення як до заощаджень, з яких можна отримати дохід, який можна накопичувати, зберігати, примножувати тощо. «Людський капітал» компанії – найбільш сучасний та розповсюджений сьогодні в літературі термін. Але, на наш погляд, як і поняття «ресурси», він може бути і фінансовим, а тому знеособлюється сама людина, розглядається як гроші, грошова маса, предмет банківських операцій. Автори терміна застосовували його щодо окремої людини, сьогоднішні трактування – всеохоплюючі. Більш комплексним, всеохоплюючим порівняно з людським капіталом є поняття людських ресурсів. На відміну від трудових ресурсів, ця дефініція об'єднує не тільки працюючих, а і «всю сукупність людей», як це звучить в інтерпретації О.Ю. Наумової. Г.В. Щокін стверджує, що ключове слово – «ресурси», і саме поняття може стосуватися і галузі, і регіону, і країни загалом. Тому, на нашу думку, зараз наука повертається у термінології, що пов'язана з окремим підприємством, до категорії «персонал». Щодо підприємства можна знайти і таке поняття, як «кадри». Походить воно від французького «*cadre*» [1, с. 84] та є більш уживаним у військовій тематиці. Використання цього терміну було прийнятне та широко розповсюдилося з початку ХХ століття у всьому світі завдяки тому, що на підприємствах здебільшого використовувався адміністративний спосіб управління, який передбачає чітку ієрархію підпорядкування, авторитарний стиль керівництва з боку керівного складу підприємства тощо, тобто систему, яка «взята на озброєння» в армії. З середини ХХ ст. у трудових відносинах відбувається гуманізація та демократизація людських відносин, тому термін «кадри» вже не асоціюється з армійським стилем поведінки між керівниками та підлеглими. Наприклад, у трактуванні Т.В. Суворової кадри – це персонал, а не штатний склад, як у О.А. Кириченко. Але водночас термін «кадри» стає не таким розповсюдженим у суспільстві, наприклад, відділи кадрів стають відділами з роботи з персоналом. Поняття

«кадри» і «персонал» – дуже близькі за значенням. Багато науковців вважають їх синонімами. Подивившись на тлумачення терміна «персонал», можна перекоонатися, що багато науковців ідентифікують їх майже однаково, але є і такі, хто додає в сучасне трактування «персоналу» характеристики, притаманні людському капіталу, людському потенціалу тощо. У науковій думці існують три основні підходи до визначення категорії «персонал». Перший отожднює персонал із сукупним працівником, другий – вивчає персонал все ж як основний штатний склад підприємства. Третій – робить акцент на наявності досвіду, кваліфікацій та вивчає персонал як сукупність кваліфікованих працівників. У сучасній термінології можна бачити назву щодо персоналу «психологічний капітал». Поняття «психологічний капітал» введено Фредом Лютансем, професором університету Лінкольна у Небрасці (США) у 2000 р. Основні складники – воля та цілеспрямованість (мотивація для досягнення цілей), реалістичний оптимізм (впевненість у завтрашньому дні), стійкість (уміння свідомо ризикувати та протистояти обставинам), впевненість у собі та власних силах) [16, с. 32]. Автор терміна «інтелектуальний капітал» Л. Едвінсон у своїй праці з однойменною назвою порівнює його з корінням дерева, що являє собою приховані умови розвитку [9, с. 75]. Структурними елементами інтелектуального капіталу є людський, структурний та споживчий [14, с.125]. Останнім часом з'явилася ще одна категорія – «організаційний потенціал». На думку її авторів – львівських дослідників, це – узагальнююча системна характеристика, яка визначає ступінь відповідальності та взаємної узгодженості основних складників (підсистем) підприємства на основі формування особливої організаційної культури, тобто сукупності ціннісних установок, норм, формальних та неформальних законів поведінки, які відбивають соціальні, економічні, виробничі відносини, що склалися в економічній системі [19, с. 30–61]. Але ці терміни, на відміну від персоналу, не дають повноти розуміння цього слова та того значення,

яке це слово несе в науку. Проаналізувавши всі терміни, які існують у сучасній науці щодо персоналу, можна перекоонатися, що всі вони мають право на життя. Кожна дефініція має свої незначні відмінності. Їх поява була викликана необхідністю підкреслити певні історичні тонкощі в розвитку людства, відобразити відносини між найманими робітниками та власниками, керівниками підприємств. Поняття ресурсів, резервів, потенціалу – більш розмиті, обіймають велику кількість, маси людей, які працюють на багатьох підприємствах. Можна стверджувати, що вся сукупність термінів щодо персоналу створює нову теоретико-методологічну парадигму, де всі ці дефініції є не синонімами, а різними аспектами одного цілого. Вони не витікають один з одного, а створюють сукупність, яка характеризує цілісне явище – працюючу масу населення. Тому ми не погоджуємося з думкою авторів, які відображають співвідношення більшості вищезазначених понять таким чином, коли одне охоплює собою попереднє (рис. 1). Стосовно окремого промислового підприємства частіше вживаються такі категорії, як «кадри» та «персонал». Під час використання терміна «персонал» потрібно враховувати, що сучасне визначення цього терміна має містити в собі весь арсенал пояснень, трактувань термінів, що стосуються і людського капіталу, і людського потенціалу, і кадрового потенціалу, й людських ресурсів, і трудових резервів, і трудового потенціалу. Під сучасним персоналом промислового підприємства розуміють: 1) частину трудового, кадрового потенціалу, ресурсу держави, який обмежений однією організацією; 2) всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, незалежно від рівня їх компетенції [7, с. 80]; 3) основний капітал компанії; 4) колектив високоєфективних, мобільних (адаптивних і діючих у випереджальному режимі), креативних (уміють бачити проблеми і знаходити нестандартні рішення) груп [2, с. 192], що працюють на досягнення цілей підприємства і водночас зростають (персонально кожний).

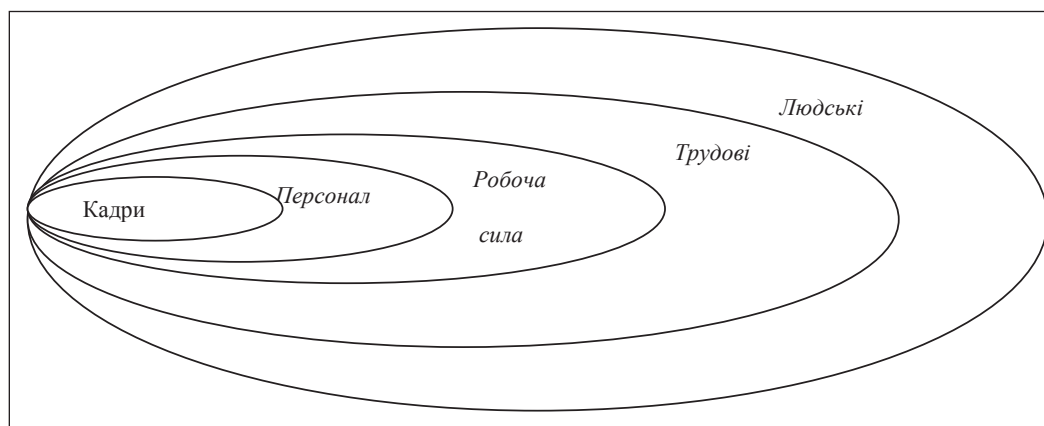


Рис. 1. Співвідношення понять «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «кадри» та «персонал» [6, с. 32]

Розмаїття наукових категорій щодо визначення людини працюючої не чинить різночитання, не додає плутанини, а навпаки – сприяє більшому розумінню. Найбільш уживаним щодо категорії «управління» є термін «персонал», який містить у собі все розмаїття відтінків значення і сучасного розуміння цього терміна. Сучасний працівник – це насамперед особистість, конкурентна перевага підприємства. Управляти таким працівником потрібно на якісно новому рівні. Вирішення найважливіших завдань кадрової політики підприємства неможливе у межах традиційних уявлень [11, с. 104]. На відміну від традиційних уявлень про управління персоналом, де головною ідеєю було забезпечення трудовим/кадровим/людським ресурсом, масове виробництво, у сучасних концепціях щодо управління персоналом популяризується інше послання. Увага приділяється створенню «достатньої кількості різноманітних інноваційних, творчих колективів, груп, а також багатого комунікативного середовища, що є необхідним для інновацій, для виробництва високотехнологічних продуктів і послуг необхідного рівня якості» [2, с. 192]. Інноваційно управляти – означає керувати не з позиції примусу, адміністративного арсеналу, а із залученням інших методів. Їхньому розробленню присвячують увагу багато вчених. З метою підкреслення новаторства в цьому процесі в обігу економічної термінології з'явився термін «менеджмент персоналу», «менеджмент ресурсів». На думку Х.Й. Плайтнера, в умовах, коли співробітники сприймаються як капітал, гарант довготривалого успіху підприємства, йдеться про *менеджмент* ресурсів [13, с. 71]. Менеджмент (від англійського *management* [1, с. 333]) має кілька значень у перекладі та означає спосіб і манеру спілкування з людьми; владу та мистецтво управління, особливі вміння й адміністративні навички, органи управління. Відповідно менеджер – це управитель, «це завжди керівник, лідер, бо в підпорядкуванні у нього завжди знаходяться люди [17, с. 8–9]. Сьогодні можна констатувати той факт, що поняття менеджменту змінило своє основне значення – керування людьми. Національний класифікатор України нараховує 52 різновиди цієї професії [12, с. 584–586]. Серед них часто можна зустріти такі, що не передбачають наявності підлеглих («менеджер зі збуту», «офіс-менеджер», «менеджер із системи якості»). Такі менеджери керують процесом організації своєї роботи та своїх функцій. Це – закономірно, тому що «завдання менеджменту в майбутньому будуть зведені до посилення мотивації та рівня підготовки людей так, щоб вони робили не тільки те, що їм скажуть, але й те, що не можуть сказати. Тому нове відкриття людського фактора та дискусія про нові концепції менеджменту і форм праці – не випадковість, а закономірність [15, с. 63]. Так, поняття менеджменту персоналу та управління персоналом тотожні за значенням і вирішують одне завдання – передають на

словах процес управління людьми на виробництві. Узагальнення окремих формулювань теоретиків економічної науки щодо управління розкриває сутність цього явища як самостійного виду діяльності спеціалістів-менеджерів, головною метою якого є збільшення виробничої, творчої віддачі й активності персоналу, розроблення та реалізація політики підбору і розстановки, вироблення правил прийому та звільнення, вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу. Управління персоналом – соціально-економічна система в організації, основними комплексними завданнями якої є планування, прогнозування, маркетинг персоналу, його розвиток, аналіз засобів мотивації, створення оптимальних умов праці, розроблення організаційної культури управління, регулювання трудових відносин, облік персоналу, надання юридичних послуг та розвиток соціальної інфраструктури. Сучасне управління персоналом – це комплексна система, інтегрована в загальну систему управління підприємством. У наукових статтях можна бачити різноманітні поєднання категорій «управління» і «менеджмент» із понятійним апаратом щодо персоналу: «менеджмент людських ресурсів», «управління трудовим потенціалом», «управління кадрами», «менеджмент персоналу» тощо. У сучасній спеціалізованій літературі термін «управління людськими ресурсами» випереджає за частотою використання та популярності поняття «управління персоналом», незважаючи на те, що різниця між цими концепціями є дискусійною [8, с. 17–30; 21, с. 3–28].

Висновки. Головна відмінність сучасного підходу до управління персоналом полягає не в назві, а в різних методологічних принципах, на яких повинна базуватися сучасна система управління персоналом. Розрізняються трактовки різних учених і залежно від прийнятності тієї чи іншої школи управління. Аналіз таких висловлювань доводить, що кількість принципів може бути необмеженою. Система управління персоналом має мету, зміст і механізм реалізації [5]. Мета залежить від місії підприємства. Зміст у межах підприємства виражається через створення оптимальної організаційної структури, реалізацію кадрової політики, яка відповідає обраній стратегії розвитку підприємства, затвердження низки регулюючих діяльність підприємства документів, розроблення ефективної мотиваційної бази, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, умов для навчання, професійного, соціального та особистого зростання співробітників. У її реалізації задіяні не тільки керівники, а й усі працівники підприємства. Поняття «управління персоналом» та «менеджмент людських ресурсів» – тотожні за значенням. Управління персоналом сьогодні – це принципово новий підхід, що спирається на концепцію вирішення глобальних, довгострокових завдань, від яких залежатиме підвищення ефективності діяльності компанії. Таким чином,

історичний ракурс на термінологію «персонал» та «управління персоналом» допомагає зрозуміти зв'язок певних історичних епох і цих економічних категорій; наявність великої кількості назв праців-

ників на підприємстві та їх вплив однієї на одну; дає уявлення про зміну ставлення до людини працюючої та про сучасний зміст, що вкладається в поняття «персонал» та «управління персоналом».

Список літератури:

1. Англо-русский словарь / [ред. О.С. Асмановой, Е.А. Уилсон]. – 24-е изд., испр. и перераб. – М. : Русск. яз., 1974. – 640 с.
2. Білецький О.В. Інноваційні підходи до управління розвитком національного людського капіталу / Соціально-трудові відносини: теорія та практика [зб. наук. праць]; відп. ред. Т.Г. Кицак. – К. : М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2013. – № 1(5). – С. 187–194.
3. Ганіч Л.В. Дослідження поняття «трудовий потенціал» в умовах ринкової економіки / Л.В. Ганіч // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : [зб. наук. праць]; відп. ред. Т.Г. Кицак. – К. : М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2013. – № 1(5). – С. 86–91.
4. Гурченков О.П. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності / О.П. Гурченков, Н.В. Гусаріна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2(7). – С. 60–72.
5. Гусаріна Н.В. Організаційні та економічні засади використання виробничого персоналу машинобудівних підприємств: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спеціальністю економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності): 08.00.04 / Наталія Вікторівна Гусаріна. – Миколаїв, 2013. – 158 с.
6. Гутгарц Р.Д. использование новых информационных технологий в управлении кадрами / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 1. – С. 24–26.
7. Камінська І.Б. Витрати на персонал: понятійно-термінологічний апарат / І.Б. Камінська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – №2. – Т. 1. – С. 78–82.
8. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях / Джеральд Коул; [перев. с англ. Н.Г. Владимірова]. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
9. Ларіна О.Г. Інтелектуальний капітал у системі конкурентоспроможності регіонів / О.Г. Ларіна // Держава та регіони. – 2011. – № 2. – С. 74–81.
10. Маркова С.В. Управління персоналом: [навчально-методичний посібник для студентів освітньо кваліфікаційного рівня «бакалавр»] / С.В. Маркова, О.М. Олійник. – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – 80 с.
11. Маслов В.И. О стратегическом управлении персоналом / В.И. Маслов // Проблемы теории и практики управления: Международный журнал. – 2002. – № 5. – С. 99–105.
12. Національний класифікатор України. Класифікатор професій. ДК 003:2010. – Видання офіційне. – К. : Соцінформ, 2010. – 697 с.
13. Плайтнер Х.Й. Значение человеческого фактора для малых и средних предприятий / Ханс Й. Плайтнер // Международный журнал теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 71–76.
14. Порохня В.М. Моделювання розвитку людського потенціалу як головного фактора економічного зростання / Порохня В.М., Кухарева Л.В. // Економіка і прогнозування [науково-аналітичний журнал]. – 2007. – № 4. – С. 124–140.
15. Румянцева З.П. Менеджмент организации: [учебное пособие] / [З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин и др.] – Москва : ИНФРА-М, 1996. – 432 с.
16. Семенов В.Г. Формирование современной системы материального стимулирования персонала промышленных предприятий / В.Г. Семенов // Молодой ученый. – 2012. – № 7. – С. 123–126.
17. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом / Э.Е. Старобинский. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. – 241 с.
18. Фокин Н.И. Вначале было слово [Электронный ресурс] / Н.И. Фокин. – Режим доступа: <http://dictionary-economics.ru/word>.
19. Фоменко А.В. Формування організаційно-управлінського потенціалу фінансової безпеки підприємств залізничного транспорту: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спеціальністю економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності): 08.00.04 / Анна Володимирівна Фоменко. – Харків, 2013. – 297 с.
20. Ходикіна І.В. Трудові відносини в сучасних умовах стратегічного управління персоналом / І.В. Ходикіна // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали четвертої міжнарод. наук.-практ. конф. – Одеса: Одеський національний економічний університет, 2015 р. – С. 259–261.
21. Щербина В.В. Менеджмент в сфере управления человеческими ресурсами: содержание деятельности и проблемы развития / В.В. Щербина, С.Р. Филонович // Вестник С.-Петербург. ун-та [Сер. Менеджмент]. – 2004. – Вып. 1. – С. 3–28.