

ємства, ділову репутацію (гудвіл), бренд, корпоративні зв'язки, конкурентні переваги на певному сегменті ринку, компетенцію, рейтинг підприємства тощо. Це дозволяє більш об'єктивно оцінити ринкову вартість суб'єктів господарювання різних форм власності.

Важливою є проблема формування складових ринкового капіталу. Крім того, необхідно сформуванати певний алгоритм і послідовність виникнення, аналізу й управління ринковим капіталом, розглянути систему важелів, альтернативні підходи щодо підвищення ефективності їх використання. Таким чином, дослідження сутності та складових поняття «нематеріальні активи» дозволив виокремити нову його складову — «ринковий капітал».

Література

1. Коупленд Т., Коллер Т., Муррін Дж. Вартість компанії: оцінка і управління: Пер. з англ. — М.: Олімп-бізнес, 1999. — 576 с.
2. Анализ финансовой отчетности: [учеб. помощь / под ред. О. В. Ефимовой, М. В. Мельник]. — М. : Омега. — Л, 2004. — 408 с.
3. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 95—110.
4. Академічний огляд // Науково-практичний журнал. — Вип. 2. — 2003: Т.С. Мішустіна, викладач Дніпропетровського університету економіки та права. — С. 74—78.

Даниленко О.А.,

канд. екон. наук, доцент,
докторант кафедри управління
персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана», Україна

Danylenko O.A.,

associate professor of department of
Human Resource and Economy of
Labour of the State higher
educational establishment «Vadym
Hetman Kyiv National Economic
University», Ukraine

ОБГРУНТУВАННЯ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

GROUNDING OF PROCESS APPROACH TO PERSONNEL MANAGEMENT OF ORGANIZATION

Зроблено обґрунтування теоретичних аспектів використання процесного підходу до управління персоналом організації; дано визначення трудовим процесам.

The author has done grounding of the theoretical aspects of the use of the process approach to personnel management of organization; determined labour process.

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури по управлінню персоналом дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного і чіткого уявлення про систему управління персоналом організації (СУП). Як правило, автори визначають СУП як сукупність деяких функцій, заходів, методів і технологій по управлінню персоналом [4]. Інші роблять акцент на організаційну структуру служби управління персоналом і визначають СУП як систему, в якій реалізуються функції управління персоналом, і яка включає підсистему загального і лінійного управління, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій [1; 3]. При цьому СУП незмінно інтегрується в загальну систему управління організацією.

Звідси випливає висновок, що в практиці вітчизняного бізнесу і теорії управління персоналом утвердилось розуміння СУП, засноване на функціональному підході. Це знайшло віддзеркалення і в структурі служб управління персоналом, які будуються переважно на основі лінійно-функціональної департаментизації. Проте, в умовах зовнішнього середовища бізнесу, що постійно змінюється, такий підхід втрачає свою актуальність.

Стосовно управління персоналом характеристики функціонального підходу стають бар'єром на шляху реструктуризації організації, особливо, з урахуванням того факту, що людські активи організації мають властивості потоків, тобто знаходяться у русі протягом всього життєвого циклу в організації та змінюють не тільки свої робочі місця та посади (просторовий та часовий аспекти), але і свої властивості. Таким чином, кадровий потік (трудовий потік або потік людських активів) можна визначити як людські активи організації, що постійно знаходяться у русі (у просторі та у часі), до яких застосовуються трудові операції.

Процес зміни властивостей кадрового потоку залежно від стратегії розвитку організації, на наш погляд, можливо визначити як процес організаційної реструктуризації персоналу. Даний процес необхідний у цілях адаптації до зміни умов функціонування організації і виживання останньої в умовах жорстокої конкуренції.

На сьогоднішній день у західних компаніях уже зроблено перші спроби по реінжинірингу роботи з персоналом. Проте поняття трудових процесів до цих пір у практиці і теорії управління персоналом не отримало свого визначення. Крім того, одні і ті ж елементи СУП часто називаються авторами по-різному: заходами, технологіями, методами, процесами або функціями, тоді як дані елементи є за сутністю різними поняттями.

На наш погляд, трудові процеси можна визначити як відособлену сукупність дій, направлену на якісне перетворення людських активів організації. Вони мають місце в рамках будь-якої організації і відповідно будь-якій СУП, що знайшло своє віддзеркалення в стандарті ІСО 9000, де ряд трудових процесів представлено у вигляді допоміжних бізнес-процесів організації [2]. Функції ж СУП відносяться до кола обов'язків, які складають дану систему структурних елементів, а саме підрозділів по управлінню персоналом і керівників блоків загального і лінійного управління. У зв'язку з цим основними функціями СУП виступають: найм, облік, правова підтримка, маркетинг персоналу й ін. А як основні трудові процеси розглядаємо в укрупненому вигляді розвиток персоналу, посадове і монетарне переміщення персоналу, відбір персоналу й ін.

Багато функцій по управлінню персоналом здійснюється керівниками різних підрозділів організації і керівництвом усієї організації у цілому. При цьому основний тягар управління трудовими процесами покладається на службу управління персоналом. Причому кожен з відділів і/або працівників останньої концентрує зусилля на поставленій їм в обов'язок функції управління персоналом, у зв'язку з чим втрачається цілісність управлінської дії на персонал. У той же самий час динамізм і постійна зміна людських активів організації дозволяють побудувати СУП на принципах процесного підходу, коли всі функції управління персоналом інтегруються в єдині процеси управління кар'єрою персоналу і відбору працівників.

Отже, процесний підхід до управління персоналом дозволяє побудувати адаптивну систему управління персоналом організації зі зворотнім зв'язком.

Література

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом [Текст]: Навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — К.: Кондор. — 2003. — 296 с.
2. Системи управління якістю. Вимоги (ISO-9001:2000) // Стандарт. — Держстандарт України. — К., 2001. — 428 с.
3. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 512 с.
4. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст]: Учебно-практическое пособие. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997. — 336 с.