

9. Ревич Б. А., Авилиани С. Л., Тихонова Г. И. Основы оценки воздействия загрязненной окружающей среды на здоровье человека. Пособие по региональной экологической политике. — М.: Акрополь, Центр экологической политики России, 2004. — 268 с.

10. Экологические индикаторы качества роста региональной экономики / Под ред. И. П. Глазыриной, И. М. Потравного. — М.: НИА-Природа, 2006. — 306 с.

11. Dictionary of Environmental Economics// Anil Markandya, Renat Perelet, Pamela Mason and Tim Taylor. Earthscan Publications Ltd. London and Sterling, VA, 2001. — 196 p.

Статтю подано до редакції 25.06.2012 р.

УДК 338.45

І. О. Волобоєва,
асистент кафедри
управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВЛАСТИВОСТІ ТА ЕЛЕМЕНТИ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено систему управління персоналом, її складові елементи в властивості. Проаналізовано взаємозв'язок між базовими складовими елементами системи управління персоналом.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: система, підсистема, система управління. персоналом, система управління організацією, еволюція теорії управління.

АННОТАЦИЯ. В статье исследуется система управления персоналом, её составляющие элементы и их свойства. Анализируется взаимосвязь между базовыми составляющими элементами системы управления персоналом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: система, подсистема, система управления персоналом, система управления организацией, эволюция теории управления.

ANNOTATION. The system of staff management and its constituent components and its characteristics are researched.

KEY WORDS: system, subsystem, system of staff management, organization management system, the theory of management evolution.

Постановка проблеми. За період ринкових трансформацій у сфері праці відбулися кардинальні зміни: ліквідовано примусовість праці, створюються робочі місця у приватному секторі, сформовано інфраструктуру ринку праці, розроблено механізми

соціального захисту робітників забезпечуються державні гарантії реалізації їх прав. У цілому макроекономічні умови для розвитку трудової активності населення можна вважати позитивними.

Однак ступень цієї активності не відповідає завданням трансформації праці в умовах інноваційного розвитку та інноваційним домінантам забезпечення стійкої соціальної динаміки. На мікроекономічному рівні розвиток персоналу досі розглядається не як мета, а як засіб рішення економічних завдань.

Багато в чому це обумовлено недооцінкою ролі мотиваційного розвитку персоналу, недосконалістю інструментів впливу на цей розвиток, що знижує ефективність управління персоналом при реалізації управлінської функції мотивації. В зв'язку з цим практика управління потребує побудови більш досконалої системи управління персоналом, обґрунтування мотиваційних напрямів розвитку персоналу, розробки нових інструментів впливу на нього. Все це обумовлює завдання цієї статті — дослідження системи управління персоналом, її елементів і властивостей.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Загальні проблеми управління персоналом і проблеми мотивації досліджувались багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками. Серед вітчизняних дослідників, перш за все, слід відзначити Махнарилова В. П., Данняка В. М., Васильченко В. С., Петюха В. М., Савченко В. А., Колота А. М., Керб Л. П., Петрову І. Л., Гнибіденко І. Ф.

У зв'язку з постійною зміною умов господарювання в конкурентному ринковому середовищі, розвитком технологій, ускладненням завдань, які приходить вирішувати персоналу організацій, постійно зростають вимоги до його професійних характеристик і мотиваційної складової. Це обумовлює необхідність подальшого дослідження системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. В результаті еволюції теорії управління виникла така галузь знань, як «управління організацією». Система управління організацією являє собою сукупність складових елементів і механізм їх взаємодії між собою. У свою чергу, однією з підсистем управління організацією є система управління персоналом. Відмінності системи управління персоналом від загальної системи управління знаходять свій прояв у предметі та об'єкті управління. Визначимо змістовну сутність терміну управління персоналом.

На думку В. Н. Федосєєва та С. Н. Капустіна, «управління персоналом — це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина в складі певної соціальної групи» [1]. А. В. Карпов вважає, що «управління персоналом — галузь у

сучасному менеджменті, що пов'язана з систематизованими та комплексним рішенням усіх кадрових проблем організації, із забезпечення всіх кадрових функцій управління» [2].

Сучасний словник економічних і правових термінів надає наступне визначення цього поняття: «управління персоналом — управління співробітниками організації з метою виконання ними їхньої роботи в рамках організації, як в інтересах співробітників, так і в інтересах самої організації» [3].

У великій економічній енциклопедії управління персоналом визначається як «сукупність заходів, спрямованих на формування та вдосконалення трудових ресурсів організації. Управління персоналом включає наступні компоненти: планування потреби в трудових ресурсах; набір персоналу, в тому числі створення резерву потенційних кандидатів на посади всіх рівнів; оцінку кандидатів на посади та відбір найкращих з резерву; визначення заробітної плати та пільг для залучення та збереження працівників і мотивації їх праці; адаптацію персоналу та підвищення його кваліфікації, оцінку трудової діяльності» [4].

А.Н. Азриліян дає такий варіант визначення терміну управління персоналом: «це функціональна сфера діяльності, задача якої — забезпечення підприємства в потрібний час кадрами в необхідній кількості та якості, їх правильне розташування та стимулювання. Метою управління персоналом є формування працездатних колективів, у яких працівники діють з урахуванням власних інтересів і на користь організації у цілому» [5].

Заслужовує уваги визначення управління персоналом в словнику «Праця і соціальний розвиток»: «управління персоналом — сукупність принципів, методів, заходів і форм взаємодії на інтереси та поведінку і діяльність працівників з метою максимального використання їх інтелектуальних і фізичних властивостей при виконанні службових функцій, забезпечення необхідних пропорцій у рівні продуктивності праці і обсягу виробництва, підтримки постійної відповідності кадрів до вимог науково технічного прогресу» [6].

На думку Б. Ю. Сербіновського, управління персоналом «як економічна категорія виступає в формі безперервного процесу, спрямованого на цільову зміну мотивації працівників для отримання від них максимальної віддачі, відповідно, і досягнення високих кінцевих результатів у виробничій діяльності організації» [7].

Отже, на основі змістовного аналізу існуючих у літературі визначень управління персоналом можна зробити висновок про те, що дослідники підходять до його трактування з позицій теорети-

ко-методологічного обґрунтування змісту предмету управління персоналом. Різноманітність варіантів трактування, на нашу думку, підтверджує складність і багатоаспектність цього соціально-економічного феномену.

В якості прикладу розглянемо кілька точок зору. Наприклад, Д. А. Аширов поділяє систему управління персоналу на наступні функціональні підсистеми: умови праці; трудові відношення; оформлення та облік кадрів; планування, прогнозування та маркетинг персоналу; розвиток кадрів; аналіз і розвиток методів стимулювання праці; юридичні послуги; розвиток соціальної інфраструктури; розробка організаційних структур управління» [8].

Однак, при визначенні складових системи управління персоналом, відокремлення типових для неї підсистем думки дослідників суттєво різняться.

Б. Ю. Сербіновський визначає в системі управління персоналу два напрямки: взаємодія системи управління персоналом із зовнішнім середовищем (організацією); склад і структура внутрішнього середовища системи управління персоналом (організаційна структура кадрової служби). Акцентуючи увагу на інформаційному аспекті функціонування системи управління персоналом, автор стверджує, що її зв'язки із загальною системою управління організацій мають форму внутрішніх послуг, що надаються трьома підсистемами управління персоналом: підсистемою аналізу, планування та прогнозування персоналу; підсистемою підбору, розташування та безперервного навчання персоналу; підсистемою раціонального використання персоналу в організації, що повинна запропонувати комплекс заходів, по створенню високопродуктивних колективів.

В. Р. Веснін ототожнює систему управління персоналом з управлінням людськими ресурсами і визначає в якості складових блоків системи управління кадрами, соціальне управління і створення нормативів по праці. В. Н. Федосєєв та С. Н. Капустін відокремлюють у системі управління персоналом п'ять взаємопов'язаних між собою елементів: кадрову політику, підбір персоналу, оцінку персоналу, розташування персоналу, навчання персоналу. Н. В. Федорова і О. Ю. Мінченкова стверджують, що «система управління персоналом — сукупність підсистем, що визначає окремі сторони роботи з персоналом та призначені для розробки та здійснення ефективного впливу на нього. Ця система включає в себе такі елементи, як: визначення цілей і принципів управління персоналом; визначення об'єкту і суб'єкту управління; реалізація загальних функцій управління; визначення методів і техніки

управління, а також підходів до визначення ефективності управління персоналом»

На думку А. Я. Кібанова, система управління персоналом тожжна управлінню окремими функціональними і виробничими підрозділами і складається із сукупності підсистем: розвитку організаційних структур управління; трудових відносин; найму та обліку персоналу; розвитку персоналу; планування і маркетингу персоналу; мотивації та умов праці; інформаційного та правового забезпечення системи управління персоналом [9].

Множинність існуючих точок зору на склад системи персоналу наочно доводить, що ця система схильна до еволюційного розвитку під впливом сукупності факторів зовнішнього і внутрішнього середовища діяльності організації. Вищенаведене дозволяє сформулювати такий варіант трактування терміну система управління персоналом: система управління персоналом — провідна підсистема управління організацією, що еволюціонує одночасно зі зміною середовища соціально трудових відносин, що складаються в межах організації, цілеорієнтована на підвищення ефективності управління персоналом завдяки мотиваційному розвитку, удосконалення інструментів управлінського впливу суб'єкта управління на об'єкт і розширенням предмету управлінських відносин.

У будь-якому системному утворенні, системі управління персоналом притаманна низька властивостей (рис. 1).

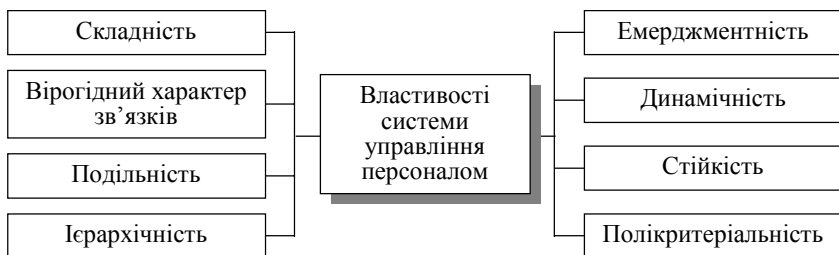


Рис. 1. Властивості системи управління персоналом

Системі управління персоналом властива подільність, тобто можливість її підрозділяти на підсистеми і елементи, що функціонально і управлінські взаємопов'язані між собою. Функціональний взаємозв'язок підсистем розкриває зміст управління персоналом.

Визначення елементів системи управління персоналом повинно в максимальному ступені відповідати загально прийнятому підходу до визначення складу елементів системи управління організацією. Елементний склад управління персоналом повинен

включати в себе традиційні елементи: суб'єкт, об'єкт і предмет управління, мету та завдання, відношення, взаємозв'язки з врахуванням специфіки їх змісту (рис. 2).

Суб'єкт управління персоналом може бути представлено як сукупність осіб і структур (апарат управління), що реалізують управлінський вплив на об'єкт управління — сукупність робітників (персонал) як виконавці, що забезпечують досягнення мети управління.

У загальному розуміння головна мета управління персоналом складається з формування працездатного колективу, створення умов для творчої, ініціативної діяльності персоналу, їх професійного та особистого розвитку.

Необхідно відзначити, що приведенні у рис. 2 елементи системи управління персоналом не претендують на повноту визначення можливих напрямків роботи з персоналом. До складу цих елементів ми включили типові для будь-якої організації напрямки керування персоналом, уточнення складу яких дозволяє визначати сфери і відповідні інструменти управлінського впливу на мотиваційний розвиток персоналу.



Рис. 2. Основні елементи системи управління персоналом і їх взаємозв'язок

Система управління персоналом повинна вирішувати ряд завдань, зміст яких виходить за межі організації як формального утворення, оскільки на формування складу завдання впливають соціальні фактори життєдіяльності працівників.

Висновки з проведеного дослідження. Не враховуючи доцільним деталізацію складу завдань системи управління персоналу, оскільки це виходить за межі предмета дослідження статті відзначимо, що сучасних соціально-економічних умовах діяльності організації, основу системи управління персоналом складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати та спрямовувати у відповідності завданнями, що постають перед організацією.

Управління персоналом у такої ситуації набуває особливою значущості, оскільки сприяє адаптації робітника до мінливих умов діяльності організації, дозволяє враховувати особистий фактор у побудові системи управління персоналом організації і розширює зміст предмету управлінських відносин, у тому числі у сфері мотиваційного розвитку робітників.

Литература

1. Федосеев В. Н., Капустин С. Н. Управление персоналом организации. — М.: Издательство «Экзамен»; 2004. — 368 с.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента. — М.: Гардарики, 2003. — 584 с.
3. Словарь современных экономических и правовых терминов / авт. сос. В. Н. Шимов, А. Н. Тур, В. Н. Стах и др.; Под ред. В. Н. Шимова. — Мн., 2010. — 816 с.
4. Большая экономическая энциклопедия. — М.: Эксмо; 2007. — 816 с.
5. Краткий экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — 3-е изд. — М.: Институт новой экономики; 2005. — 1088 с.
6. Праця та соціальний розвиток: Словник. — К.: Діло; 2004. — 787 с.
7. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом. — М.: Дашков и К, 2007. — 464 с.
8. Аширов Д. А. Управление персоналом. — М.: ТК Велби; Ид-во Проспект, 2005. — 432 с.
9. Калина А. В. Менеджмент персоналу. Менеджмент оплати праці. — К.: МАУП, 2007.

Статтю подано до редакції 24.05.2012 р.