

Теоретико-методичні основи управління персоналом

Наталія Гринюк

здобувачка магістратури

кафедри теоретичної та прикладної економіки,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: hryniuknv@krok.edu.ua

Віта Андрєєва

к.е.н., доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: andrievava@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-6357-3063

Протягом останніх десятиліть можна спостерігати бурхливий розвиток економічних відносин, рушієм чого стала інформаційно-технічна революція, а також загалом стрімкий розвиток суспільства. На сьогодні створено велику кількість компаній, які працюють у різних галузях та забезпечують абсолютно різні потреби суспільства. Діяльність цих компаній спрямована на задоволення потреб клієнтів та споживачів, і її успішність залежить у більшості випадків не лише від попиту та реакції споживачів на продукцію або послуги, але й насамперед від внутрішнього середовища компанії, основою якого є персонал. На сьогодні у наукових колах активно розробляється думка щодо того, що саме персонал виступає у якості важливого фактору успішності компанії, за рахунок чого необхідним є приділення достатньої уваги питанням управління персоналу. Управління персоналу є цілеспрямованим процесом, який здійснюють відповідальні фахівці, переважно менеджери, і який дозволяє ефективно використовувати персонал задля досягнення цілей компанії. Окрім цього, на сьогодні розробляється низка ефективних підходів управління персоналу, які дозволяють досягти найвищих результатів. Таким чином, актуальним наразі є дослідження теоретико-методичних основ управління персоналу.

Перш ніж перейти до визначення теоретико-методичних основ управління персоналом, варто звернути увагу на основні тлумачення категорії «персонал» у наукових колах. Таким чином, можна виділити наступні визначення поняття персоналу [1]:

- сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності;
- основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників;
- сукупність працівників підприємства (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем.

З огляду на це, можна сказати, що персонал є основною ланкою будь-якої організації, завдяки чому реалізується практична спрямованість організації та здійснення досягнення поставлених цілей її діяльності. Усе це зумовлює важливість процесу управління персоналом.

В цілому, на сьогоднішній день у наукових колах існує низка визначень поняття управління персоналом. Так, на думку Н. В. Іваровської, управління персоналом являє собою діяльність організації, що спрямовується на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей організації та особистих цілей працівників [2]. Окрім цього, Л. Балабанова та О. Стельмашенко визначають управління персоналом, як важливу сферу в управлінській діяльності, важливим об'єктом якої є люди, котрі є складником різних соціальних угруповань, трудові об'єднання. Разом із тим управління персоналом – багатогранний і також складний процес, що пояснюється специфічними особливостями та закономірностями». Також зазначимо, що згідно з В. Горецькою управління персоналом є плановою та цілісною діяльністю керівного складу, що спрямована на розробку концепцій, принципів кадрової політики та механізмів управління персоналом [3].

Таким чином, згідно з поглядами вітчизняних дослідників, зазначимо, що управління персоналом є особливим процесом, складовою загальної системи управління, яка спрямована на здійснення цілеспрямованої діяльності керівників з метою ефективного залучення працівників у процес досягнення цілей діяльності організації.

Слід додати, що управління персоналом у сучасних організаціях здійснюють не лише керівні ланки, але й спеціальні фахівці – HR-менеджери. У їх обов'язки входить низка завдань, функцій та процесів, які спрямовані на ефективне управління персоналом. Серед них можна виділити наступні [4]:

- Розроблення та реалізація кадрової стратегії;
- Управління адаптацією нових співробітників;
- Управління знаннями працівників;
- Управління психічним станом працівників;
- Управління кар'єрою та її плануванням;
- Управління поведінкою співробітників;
- Управління здоров'ям та безпекою працівників тощо.

Відповідно, ми бачимо, що процес управління персоналом полягає не лише у здійсненні організаційних питань, спрямованих на делегування обов'язків та їх подальший контроль, але й у здійсненні комплексного управління діяльністю працівників, умовами їх праці, їх загальним станом тощо.

Також зазначимо, що наразі виділяють наступні методи управління персоналом [5]:

- Адміністративні – основою даних методів є влада, дисципліна, адміністративна підпорядкованість об'єкта об'єкту тощо. Відповідно, основними механізмами управління персоналом у даному випадку є певні правові норми, інструкції, організаційні схеми, нормування праці тощо;
- Економічні – основою даних методів є використання економічних стимулів, завдяки чому здійснюється матеріальне стимулювання діяльності працівників;
- Соціально-психологічні – їх основою є використання моральних стимулів до праці, застосовуються різні психологічні механізми, які сприяють переведенню адміністративного завдання в усвідомлений працівником обов'язок та її вну-

трішню потребу.

Також застосовуються неklasичні методи управління персоналом. Наприклад, методи згуртування колективу, методи психологічної адаптації нових членів колективу, вдосконалення умов праці, психологічна підтримка працівників, вдосконалення процесу комунікації всередині колективу тощо, що сприяє кращому управлінню персоналом в організації [6].

Отже, управління персоналом є важливою складовою системи управління будь-якої організації, що має спрямовуватись на здійснення цілісного та комплексного управління людськими ресурсами керівними ланками та спеціальними фахівцями, що сприятиме ефективному залученню працівників у процес досягнення цілей діяльності організації. На сьогодні питання управління персоналом активно розробляється дослідниками, що може бути основою для більш комплексного дослідження даної теми у майбутньому.

Ключові слова: економічні відносини; управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Лозова О. В., Демченко В. О. Система управління персоналом як важлива складова ефективного функціонування підприємства в ринкових умовах господарювання // Український журнал прикладної економіки. - №4. - 2017. - С. 37-45.
2. Іваровська Н. В. Особливості сучасного управління персоналом на підприємствах [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/132412403.pdf>.
3. Дуляба Н. І., Озарчук К. С. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. Інфраструктура ринку. - №39. - 2020. - С. 165-170/.
4. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. Науковий вісник Ужгородського національного університету. - №11. - 2017. - С. 117-120.
5. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. - №10. - 2016. - С. 121-125.
6. Петрик Ю. С., Михайленко О. В. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення // Держава та регіони. - Випуск №3 (114). 2020. - С. 127-131.