

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Рассмотрен состав функциональных подсистем системы управления персоналом предприятия, объединяющих однородные функции, которые, в свою очередь, влияют на трудовые ресурсы и результаты деятельности предприятия.

Анотація. Розглянуто склад функціональних підсистем системи управління персоналом підприємства, які об'єднують однорідні функції, які, в свою чергу, впливають на трудові ресурси і результати діяльності підприємства.

Annotation. The article deals with the composition of functional subsystems of the system of personnel management of the company, bringing together homogeneous functions, which in turn affect the labour resources and business results.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, подсистемы управления персоналом, менеджмент, квалификация, кадровая политика, планирование персонала, текучесть кадров, мотивация, стимулирование.

Менеджмент является главной составляющей процесса управления, которая обеспечивает координацию действий персонала, работающего на предприятии, а также рациональное использования всех ресурсов предприятия, таких, как: технические, технологические, финансовые, материальные, человеческие, нематериальные, информационные и тому подобное, соответственно на основании законов, методов и принципов рационального эффективного управления.

Человеческие ресурсы на предприятии занимают лидирующее место, поскольку именно от них зависит эффективная деятельность предприятия, и получение высокой прибыли. Человеческими ресурсами на предприятии является персонал.

Исследованием проблемы управления персоналом на предприятии занимались такие ученые: Гончаров В. И., Гринченко В. Г., Кибанов А. Я., Дуракова И. Б., Яхонтова Е. С., Михайлова Л. И., Лукьянченко Н. Д., Соколов М. О., Козьменко С. М., Прыкина Б. В., Зубарев Ю. А. и многие другие.

Целью данной статьи является теоретическое обоснование главной составляющей менеджмента управление персоналом, а также роль и деятельность персонала на предприятии, которая влечет за собой экономический и социальный эффект деятельности предприятия.

Существует множество определений категории "персонал".

Лукьянченко Н. Д. под персоналом понимает особенный состав рабочих предприятия, организации или часть этого состава, которая представляет собой группу по профессиональным или другим признакам [1, с. 16].

В данном понятии не учитывается то, что персонал должен обладать определенными знаниями, навыками, практическим опытом, не учитывает квалификацию работников предприятия.

Соколов М. О. говорил, что персонал – это часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве [1, с. 16].

Данное понятие является неполным, потому что не говорится о специальном образовании работников, также не указывается то, что персонал – работники, которые заняты трудовой деятельностью на предприятии.

Козьменко С. М. утверждал, что персонал – это способность человека к труду, то есть совокупность физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства [1, с. 16].

Данное понятие также имеет не полную трактовку, потому что не учтена квалификация работников, уровень их подготовки, практические и теоретические знания и навыки.

Михайлова Л. И. под персоналом понимает совокупность квалифицированных работников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование [2, с. 17].

Данное понятие также является неполным, так как не говорится о том, что работники заняты трудовой деятельностью, о физических качествах работников к труду.

В результате анализа подходов к понятию "персонал", можно сказать, что персонал предприятия – совокупность работников, которые заняты трудовой деятельностью, имеют специальное образование, квалификацию, а также знания и практический опыт для работы, необходимое физическое развитие, в том числе трудовые отношения с работодателем.

Понятие "персонал" отличается от понятия "кадры", потому что кадры – основной персонал, а также он является штатным, постоянно работающий и соответственно квалифицированный. Исходя из этого, можно сказать, что понятие персонал шире, чем понятие кадры, и это два разных понятия.

Существует много определений термина "управление персоналом", некоторые из них представлены в таблице.

Определение сущности понятия "управление персоналом"

Автор	Сущность понятия
Виноградский М. Д.	деятельность, направленная на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного рабочего, усовершенствование условий труда с целью выполнения задач организации
Шканова О. М.	рассматривает каждого рабочего как личность и предлагает услуги по удовлетворению индивидуальных потребностей
Соколов М. О.	совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении
Козьменко С. М.	система влияния на претендентов и рабочих предприятия с целью повышения эффективности их использования

В результате анализа подходов к управлению персоналом можно сказать, что управление персоналом – комплекс взаимосвязанных действий, которые направлены как на трудовой коллектив в целом, так и на отдельного сотрудника с целью удовлетворения потребностей сотрудников, таких, как: рациональное использование физических и умственных способностей, а также удовлетворение их человеческих потребностей; а также направлены на удовлетворение интересов предприятия, а именно: обеспечение эффективного функционирования персонала и прибыльности работы.

Основной целью управления персоналом является развитие персонала, личностный и профессиональный рост работников, мобилизация их ресурсов, а также достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия [4].

Следовательно система управления персоналом является основой менеджмента организации, поскольку реализует основную задачу менеджмента – организацию деятельности. Эффективность менеджмента напрямую зависит от качества управления персоналом.

На рисунке представлено авторское видение влияния подсистем управления персоналом на результаты деятельности предприятия.

Так, в рамках использования рациональной кадровой политики: подбирая квалифицированный персонал с конкурентоспособным потенциалом, проводя эффективные мероприятия в рамках его адаптации, мотивации, безопасности, обучения и тому подобное, предприятие гарантирует себе улучшение трудовых показателей, таких, как повышение конкурентоспособности персонала, увеличение производительности труда, снижение текучести и тому подобное, а также повышение всех технико-экономических показателей: снижение брака, повышение качества продукции, рациональное использование стратегического потенциала предприятия, увеличение объема выпуска, а следовательно и прибыли в будущем, что влечет за собой повышение конкурентоспособности предприятия.

Прослеживается и обратная связь влияния конкурентоспособности предприятия на трудовые показатели. Имея средства для развития персонала, предприятие может проводить эффективные мероприятия по рациональному использованию трудового потенциала.

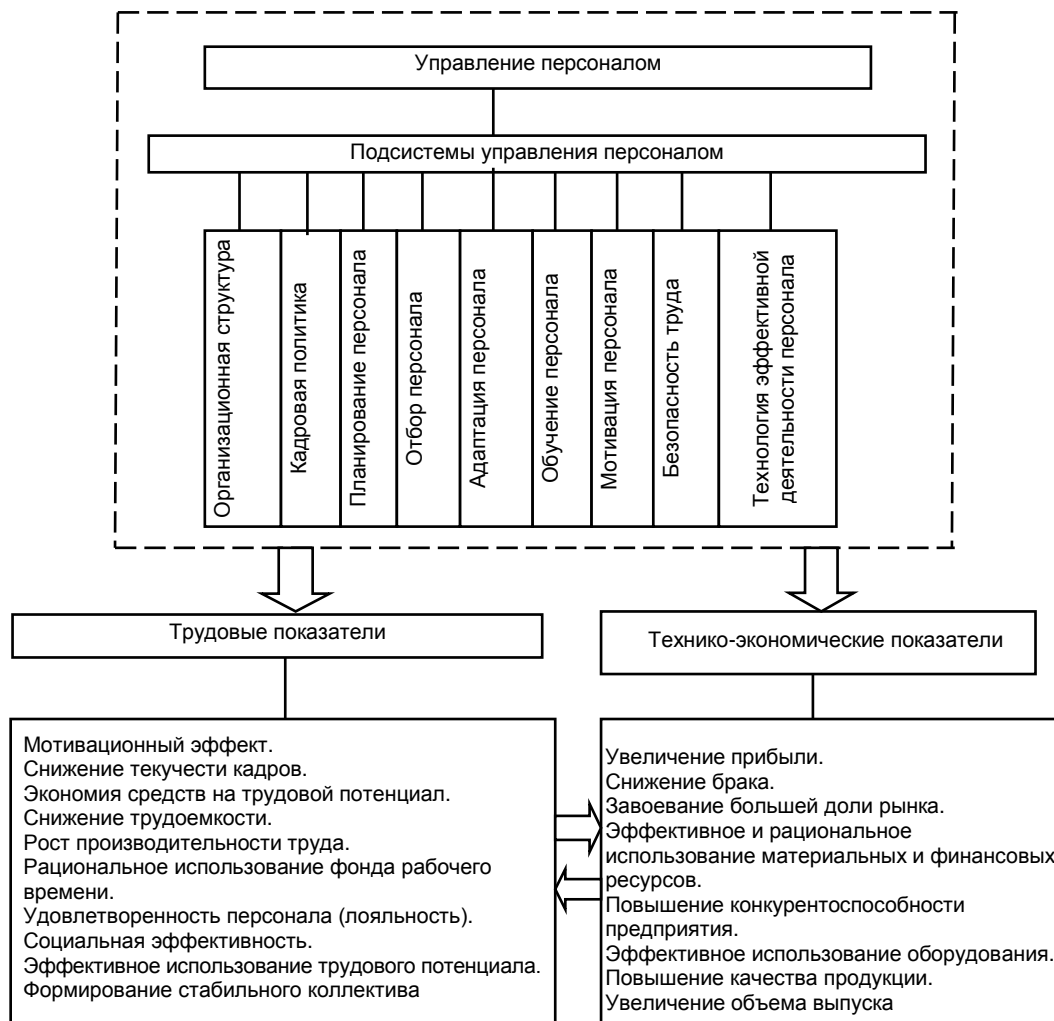


Рис. Влияние системы управления персоналом на результаты деятельности предприятия

Таким образом, система управления персоналом является основой менеджмента организации, поскольку реализует основную задачу менеджмента – организацию деятельности. Человеческие ресурсы на предприятии играют важную роль, потому что именно от персонала зависит эффективное и рациональное использование всех ресурсов предприятия, соответственно от этого зависит прибыль предприятия, но интересы персонала предприятие также должны учитываться. Эффективность менеджмента напрямую зависит от качества управления персоналом.

Научн. рук. Иванова О. Ю.

Литература: 1. Козьменко С. М. Управління персоналом : навч. посібн. / С. М. Козьменко, Н. Д. Лук'яненко, М. О. Соколов. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 328 с. 2. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 4. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с.