

МАТОРОСОВО.Д., канд. екон. наук, професор НТУ «ХПІ»

КОСЯН Л.А., магістрант НТУ «ХПІ»

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАУКИ

Управління персоналом у єдності своїх різноманітних функцій, суб'єктів і методів виступає предметом науки “управління персоналом”. Одночасно ця багатогранна соціально-діяльна різноманітна сфера впливу на підприємство, людину і суспільство є об'єктом аналізу багатьох наук.

Процес виділення управління персоналом у самостійну науку завершився у 60-70-х роках ХХ ст., вона і сьогодні називається по-різному: “організаційна поведінка” або “управління людськими ресурсами”.

У Німеччині і деяких інших країнах континентальної Європи наука управління персоналом була традиційно пов'язана, в першу чергу, з економікою підприємства, що знайшло відображення в назві цієї дисципліни - “економіка персоналу” або “менеджмент персоналу”.

Управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

1) теоретичному – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;

2) прикладному – управління персоналом, яке має справу з питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників [1].

Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процеси в підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу. Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носіє певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний

(член певної групи); правовий (власник певних прав і обов'язків); культурний (носіє певного менталітету системи цінностей, соціальних норм і традицій); емоційно-вольовий (той, що має певний характер і психологічний склад цілому); розумний (той, що має певний інтелект і певну систему знань). Усі ці і деякі інші аспекти особистості за певних умов у більшому або меншому ступені впливають на поведінку працівників в сфері праці [2].

Управління персоналом як наука впливає на реальну життєдіяльність підприємств, стаючи надбанням людей, зайнятих в області управління і виробництва. Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів персоналу: в умовах вони потребують необхідності більш високої інтенсивності їхньої праці, вміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває удосконалення якісного змісту діяльності менеджерів персоналу. Разом з тим, в Україні склалася ситуація, коли управлінню персоналом не приділяється достатньо уваги, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необґрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення соціальної ефективності управління персоналом. Це пов'язано з існуванням ряду проблем в області управління персоналом підприємствах.

Отже, основна мета управління персоналом – поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня [3].

Список літератури:

1. Гаєвська О. Б. Управління як соціальний феномен. Монографія. О. Б. Гаєвська – Київ: Вища освіта, 2000 – 168 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом. О. В. Крушельницька – Київ: Кондор, 2005 – 308 с.
3. Попов Е. О. Сучасна стратегія управління персоналом / Е. О. Попов // П'ята Всеукраїнська науково-практична конференція – 2007. – № 5.