

ПОНЯТТЯ "ЯКІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ"

*Панченко К., здобувач вищої освіти,
katyaran2002@ukr.net*

*Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній
університет*

Актуальність дослідження питання якості управління персоналом обумовлена необхідністю постійного поліпшення функціонування будь якого підприємства, та з кожним роком це значення набуває позитивну тенденцію та популярність.

Аналіз існуючих підходів до розкриття категорії «якість управління персоналом», визначення напрямків і способів її оцінки та підвищення дозволяє зробити висновок про відсутність єдиних теоретичних і методологічних основ: недосконалим є поняття, відсутні теоретичні положення і методи встановлення рівня (міри) якості менеджменту. Все це потребує проведення спеціальних досліджень і, насамперед, встановлення сутності поняття «якість управління персоналом».

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розроблення кадрової стратегії, підбір персоналу виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях [1, с. 343].

Суть сучасного етапу в якості управлінні персоналом складають:

- 1) управління людськими ресурсами на більш вищому рівні керівництва підприємств;
- 2) співпраця персоналу над визначенням стратегії та структури компанії з організаційної діяльності;
- 3) згуртування менеджерів та керівників всіх підрозділів та рівнів задля досягнення поставлених цілей.

Одним з головних факторів, який визначає зростання конкурентоспроможності, темпи розвитку підприємства, задоволення клієнтів якістю обслуговування та підвищення ефективної роботи підприємства в цілому є якість персоналу підприємства. Але незважаючи на те, що якість управління персоналом набуває швидкі обороти у сьогоденні, ці поняття вже трактувалися відомими

науковцями. Поняття «якість» розглядалося ще у IV в. до н.е. давньогрецьким науковцем-енциклопедистом Арістотелем у творі «Метафізика» [2]: "якістю називається видова відмінність суті". Він вказував на здатність якості, перетворюватись на протилежне: «видова відмінність, що відноситься до суті, і є якість».

На думку Д. П. Богиня і О. А. Грішнова якість робочої сили - це сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров'я, розумові здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [3].

Логічний зміст категорії «якість» в узагальненому вигляді було визначено Ю. В. Кряневим і М. А. Кузнецовим [4, с. 66–69].

Вони виділяють такі напрями розуміння якості:

- субстратне – характерне для стародавніх культур і таке, що зводиться до характеристики основних космічних стихій, «стихій буття»: вогонь, вода, земля, повітря і т. д.;

- предметне – обумовлене впливом виробничої діяльності, формуванням науково-технічних дисциплін і що зводиться до розгляду речей і їх властивостей;

- системне – яке стає значущим у зв'язку з тим, що об'єктами наукового дослідження є системи;

- функціональне – виражає тенденцію визначати якість за допомогою кількісних показників;

- інтегральне – орієнтує на синтетичний, цілісний обхват усіх чинників.

Німецьке Товариство Якості також визначає якість з позиції інтегрального підходу: «Якість є сукупність властивостей і ознак виробів або процесів, які зумовлюють ступінь їх придатності для використання за призначенням» [5, с. 9]

А. Субетто у своїй праці трактує якість як багатоаспектну категорію з позицій внутрішньої визначеності й діалектики взаємодії моментів, принципів, аспектів усередині самої категорії.

Автор акцентує на актуальності зовнішньої визначеності категорії «якість», на основі якої у індивідуума виникає можливість розрізняти й визначати об'єкти та робити вибір [6].

На погляд багатьох закордонних і вітчизняних знавців категорія «якість» пов'язана з такими критеріями як «надійність» і «ефективність». Ефективність є характеристикою діяльності, яка

відображає співвідношення результату діяльності до цілей, витрат, цінностей та потреб і стала однією з перших обговорюватися у сфері управління.

В загальному випадку підвищення надійності може різним чином відобразитися на підвищенні ефективності, яка має властивість залишитися без змін, або підвищитися, або знизитися. Це можна пояснити як динаміку структури витрат. Але слід зауважити, якщо ефективність може підвищуватись, це не завжди впливає на надійність і навпаки. В останні роки надійність набуває велику значущість у визначенні ефективності.

На підтвердження цього можна привести достатньо доказів. На основі проведеного аналізу досвіду функціонування багатьох підприємств «Якість перш за все!», якість – безпомилкова робота, відсутність браку як безпосередньо на стадії кінцевого продукту, так і на всіх інших стадіях виробничого процесу. Проте безпомилковість є однією з головних умов надійності. Тобто надійність – це властивість, що забезпечує нормальне функціонування його системи.

В наші дні поняття «якість» і «управління персоналом» автоматично стають невід’ємні, оскільки є базовими складовими ефективного управління підприємства. При визначенні поняття якості управління персоналом скористаємося наступними принциповими положеннями:

По-перше, якість визначати її “конституційністю” – сукупністю властивостей і характеристик як сутнісної визначеності “речі”, завдяки якій вона відрізняється від інших “речей”; суб’єктивністю сприйняття якості, тобто вказівкою на різний рівень властивостей і характеристик (відмітну ознаку даного об’єкта від собі подібних).

По-друге, у визначенні враховувати те, що рівень властивостей і характеристик формується взаємодіючими сторонами, а саме підприємством в особі керівників та безпосередньо персоналом цього підприємства.

Якість управління персоналом – це сукупність властивостей процесу управління (сукупність факторів, які запроваджуються задля більш вдалого функціонування та розвитку персоналу), що визначають можливість створення належних умов для ефективного функціонування, розвитку і використання працівників з досягнення організаційної і особистої мети шляхом підвищення якості роботи персоналу (рисунок 1).

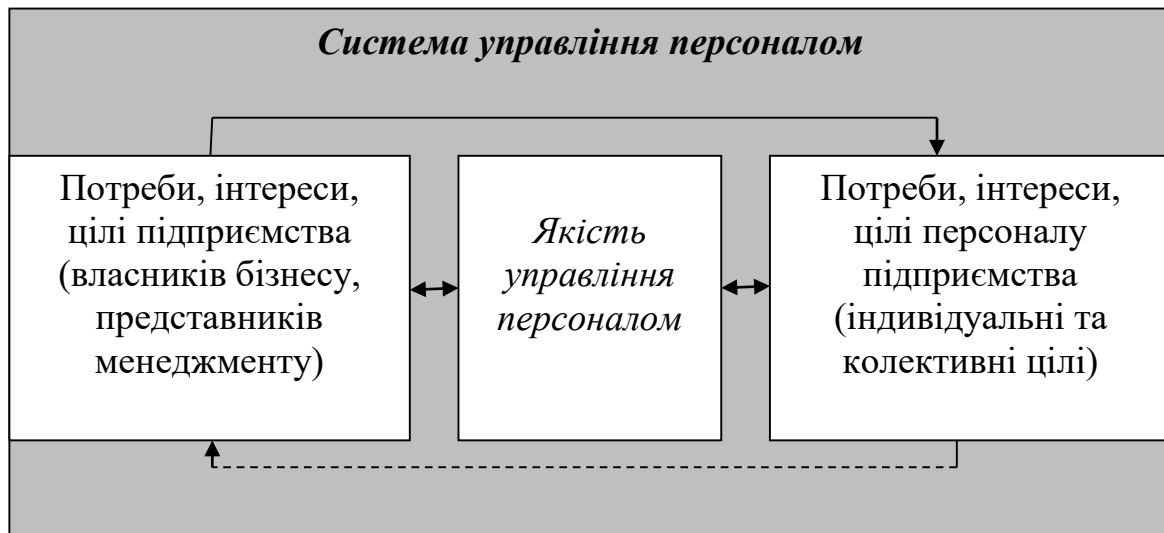


Рисунок 1 - Схема загального розуміння поняття «якість управління персоналом»

Інакше кажучи, персонал ефективніше реалізує свої цілі, прагнучи досягти цілей підприємства.

Таким чином, значення якості поступово зростає, разом з цим зростає необхідність вирішення питання про якість управління персоналом організації. напрямками подальших наукових досліджень будуть виступати обґрунтування критеріїв оцінки рівня якості управління персоналом, розробка методики оцінки, забезпечення необхідного рівня.

Література.

1. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7(426). С. 341–347.
2. Аристотель Категории / Аристотель; пер. [с греч.]. М., 1939
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2000. 121 с.
4. Крянєв Ю.В., Кузнецов М. А. Образ качества. *Стандарты и качество*. 1997. № 4. С. 66–69.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение. пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1999. 691 с.
6. Субетто А. И. Проблемы независимости в методологии оценивания качества. *Методология и практика оценки качества продукции*. Л. : ЛДНТП, 1990. С. 84–90.
7. Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом організації *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 4. С. 98-105.