

КОМПЛЕКСНЕ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»: ПОГЛЯД МОЛОДІ

Губіна Ю.С.

Науковий керівник: Устіловська А.С., викладач

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Функціонування персоналу та підприємства в цілому неможливе без впливу на працівників з боку керівництва, тому з'являється потреба в створенні системи управління персоналом. Управління – процес цілеспрямованого впливу на систему (механічну, технологічну, біологічну, соціальну), в результаті якого досягається її впорядкованість, розвиток у відповідності з поставленими цілями [1].

Першочергове розуміння досягнення «цілей та завдань», «вигод», «ефективної діяльності» характеризувалися отриманням економічних ресурсів та економією витрат. Сучасне розуміння «вигод» зміщене у бік підвищення впорядкованості та результативності спільної діяльності людей за рахунок корегування поведінкових аспектів, оптимізації та синхронізації міжособових та внутрішньо колективних відносин людей. Таким чином, поступово здійснюється перехід з «об'єктивних» цільових критеріїв, до «суб'єктивних», що базуються на результатах організаційної поведінки, та створенні моделей ситуаційного управління.

Зазначений перехід дозволяє підприємству не лише отримувати запланований прибуток від діяльності, а й ставити інші цілі управління: підвищення якості, конкурентоздатності, економічної стійкості, інноваційної, екологічності, соціальної відповідальності тощо.

Система управління персоналом, що побудована на базі праксеологічного підходу, дозволяє сучасним підприємствам адаптуватись до постійних, а іноді і моментальних, трансформацій у зовнішньому середовищі, зайняти лідуючі позиції в своїй галузі. На основі власних досліджень автором сформоване власне визначення стосовно управління персоналом підприємства (табл. 1).

Таблиця 1 – Формування комплексного поняття «управління персоналом»

Поняття «персонал»	Поняття «управління»	Комплексне визначення поняття «управління персоналу»
Персонал (на думку автора) – це працівники, які мають виробничі відносини з роботодавцем, кваліфіковані або некваліфіковані, можуть	Стратегічна функція – досягнення стратегічних та тактичних цілей.	Управління персоналом – безперервний процес (планування, наймання, оцінювання, розвиток та мотивація) впливу керівництва підприємства на інтереси,

мати досвід чи не мати його на момент заключення трудового договору. Персонал включає в себе всіх працівників організації, сезонних працівників, тимчасових працівників, працюючих за сумісництвом та інших, а також кадри.	Прикладна наука, що займається дослідженням організаційно-економічних, адміністративно-управлінських, правових і особистісних факторів та розробкою і впровадження способів, методів впливу на персонал підприємств.	поведінку й діяльність працівників (які мають виробничі відносини з роботодавцем, кваліфіковані або некваліфіковані, можуть мати досвід чи не мати його на момент заключення трудового договору), з використанням організаційно-економічних, адміністративно-управлінських, правових і особистісних факторів, засобів, методів впливу з метою досягнення тактичних та стратегічних цілей підприємства.
	Цілеспрямована діяльність керівництва підприємства, керівників й спеціалістів підрозділів системи управління персоналом на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх потенціалу при виконанні трудових функцій [2].	
	Процес (планування, наймання, оцінювання, розвиток та мотивація) впливу на персонал, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства та працівників [3].	

Виходячи з визначення поняття «управління персоналом» процес впливу на працівників можливий лише з використанням спеціальних засобів і методів.

На думку автора методи управління персоналом – це способи впливу керівництва підприємства на інтереси, поведінку й діяльність працівників (які мають виробничі відносини з роботодавцем, кваліфіковані або некваліфіковані, можуть мати досвід чи не мати його на момент заключення трудового договору) [4].

Література:

1. Макарейко Н. В. Адміністративне право. Конспект лекцій, Изд.5-е, перераб. и доп. Москва: Высшее образование, 2009. 189 с.
2. Погорелова Т. О., Ігнат'єва Ю. І. Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством. *Вісник Національного технічного університету «Харківській політехнічний інститут»*. 2013. № 21(994). С.127–134.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
4. Устіловська А. С. Формування інноваційних методів управління персоналом у розрізі праксеологічного підходу. *Економічний часопис*

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2019. №4. С. 100–108.

5. Калініченко Л. Л., Устіловська А. С. Інноваційні методи управління персоналом транспортних підприємств: монографія. Харків: ФОП Панов А.М., 2020. 269 с.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОЗРІЗІ ПРАКСЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Демакова Д.Ю.

Науковий керівник: Устіловська А.С., викладач

Харківський національний університет будівництва та архітектури

В рамках дослідження управління персоналом предметами дослідження стають «парадигма управління» та розгляд ролі людини, як виробника. Відповідно, доцільно провести дослідження діяльності людини, її можливостей саме в аспекті ефективності. Характеристика реальних людських можливостей, об'єктивних і суб'єктивних дій людини, формування її ідеалів і цінностей, законів життєдіяльності і життєзабезпечення як індивідуума, так і суспільства можливі за допомогою використання праксеологічного підходу. За його допомогою висвітлюється проблематика праксеологічної діяльності людей, спрямованої на перетворення природи і суспільства, відтворення продуктивних сил й суспільних відносин. Даний підхід зорієнтований на дослідження людських можливостей через призму практичної успішності. Основне завдання праксеологічного підходу – вивчення, пошук і впровадження всього необхідного для ефективної діяльності людини.

Праксеологія (від грец. *praxis* – дія) – це соціально-філософська концепція діяльності. Праксеологію вважають міждисциплінарною галуззю знання, що зорієнтована на розробку методологічних основ ефективної раціональної діяльності у суспільстві.

Праксеологія – це наука про організацію та управління будь-якою людською діяльністю з метою її оптимізації, з метою покращення її ефективності. Мета праксеології – знайти загальні закони будь-якої людської діяльності, щоб на їхній основі сформулювати загальні принципи людської діяльності в аспекті її ефективності [1].

Сфера праксеологічних досліджень пропонує три рівні аналізу діяльності людині:

- 1) Типологія діяльності та формуванні відповідної системи категорій.
- 2) Розробка ефективних нормативних систем діяльності у контексті конкретних соціокультурних та виробничих умов.
- 3) Критичне осмислення людської діяльності з погляду її методів та перспектив розвитку в соціумі.

Першим етапом праксеологічного підходу є ретельне вивчення категорійного та понятійного апаратів визначеної проблематики.