

ЕВОЛЮЦІЯ ТА ГЕНЕЗИС ПОВЕДІНКОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

EVOLUTION AND GENESIS OF THE BEHAVIORAL CONCEPT BY PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

У статті розглянуто особливості історичного розвитку концепцій управління персоналом підприємства. Представлено основні закони поведінкової концепції управління персоналом. Розкрито аспекти розгляду людини на підприємстві. Відображено характеристики людини як об'єкта управління персоналом на підприємстві. Проаналізовано еволюцію та генезис поведінкової концепції управління персоналом підприємства.

Ключові слова: персонал, людина, особистість, управління персоналом, поведінка, поведінкова концепція, підприємство.

В статье рассмотрены особенности исторического развития концепций управления персоналом предприятия. Представлены основные законы поведенческой концепции управления персоналом. Раскрыты аспекты рассмотрения человека на предприятии. Отображены характеристики человека как

объекта управления персоналом на предприятии. Проанализированы эволюцию и генезис поведенческой концепции управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: персонал, человек, личность, управление персоналом, поведение, поведенческая концепция, предприятие.

Features of the historical development of the concepts of personnel management of the enterprise are considered in the article. The basic laws of the behavioral concept of personnel management are presented. The aspects of human consideration at the enterprise are revealed. The characteristics of a person as an object of personnel management at the enterprise are shown. The evolution and genesis of the behavioral concept of personnel management of the enterprise are analyzed.

Key words: personnel, person, person, personnel management, behavior, behavioral concept, enterprise.

УДК 331.101.3:331.108

Базалійська Н.П.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницький національний університет

Постановка проблеми. Стратегічні зміни, які відбуваються сьогодні в економіці багатьох розвинутих країн світу, приводять до підвищення ролі персоналу як головної продуктивної сили сучасного виробництва. Управління персоналом набуває все більшого значення як незамінний фактор забезпечення конкурентоспроможності, інноваційної спрямованості довгострокового розвитку суб'єктів господарювання.

Виробничі підприємства, які здійснюють свою діяльність на території різних країн світу, все частіше сприймаються як відкриті не тільки економічні, але й соціальні системи. Ключовими індикаторами їх ефективності, крім матеріальних, технічних, інноваційних, фінансових, починають виступати саме людські, трудові ресурси. Ці тенденції останнім часом проникають також в теорію та практику менеджменту вітчизняних українських підприємств, що поступово збагачується новими управлінськими підходами до вивчення поведінкової складової управління персоналом організації. Актуалізація ролі людських ресурсів потребує комплексного висвітлення особливостей розвитку поведінкової концепції управління персоналом на підприємстві та визначення її місця в загальній системі управління підприємством.

За цих умов визначальним чинником ефективного функціонування виробничого підприємства виступає безпосередній учасник виробничого процесу – людина з притаманними їй фізичними, інтелектуальними, моральними та іншими якостями, які формують поведінку працівника. Л. Якокка зазначає, що сутність загальної теорії управління полягає в умінні правильно обходитися з людьми

[1, с. 136], тому поведінковий аспект управління персоналом є одним з найважливіших напрямів формування досконалої системи управління персоналом підприємства загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Еволюційному розвитку управління персоналом приділяють увагу сучасні як зарубіжні, так і вітчизняні вчені-економісти, зокрема І. Ансофф, В. Антропов, Д. Богиня, В. Веснін, Б. Генкін, А. Колот, Е. Лібанова, В. Лук'янихін, В. Павлова, А. Поршнев, З. Рум'янцева, М. Саломатін, М. Сорокіна, С. Шекшня.

Проте складний шлях розвитку цього наукового напрямку за останні сто років не дали відповіді на основне питання про сутність поведінкової теорії управління персоналом. На жаль, вітчизняна наукова школа в останні 20 років займається переважно спробами адаптувати західні концепції до вітчизняних умов, відчуваючи дефіцит як нових ідей, так і об'єктивної інформації про процеси, що реально відбуваються, у сфері управління персоналом на промислових підприємствах.

Таким чином, питання поведінкового дослідження концепції управління персоналом підприємств в умовах трансформаційного періоду щодо розроблення цілісної теорії у вітчизняній науковій літературі висвітлено недостатньо.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження еволюції та генезису поведінкової концепції управління персоналом і формування методологічних підходів до управління персоналу підприємства на засадах поведінкової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління персоналом як інтегрована функція діяльності організації сформувалась під впливом

безлічі факторів еволюційним шляхом, тому слід дослідити основні зміни у підходах до управління підприємством, управління людськими ресурсами, управління персоналом на основі детального аналізу особливостей розвитку наукових шкіл управління.

Як відомо, перші розробки теорії управління персоналом були здійснені Фредеріком-Вінслоу Тейлором наприкінці XIX – на початку XX століття. Автор книги «Принципи наукового управління» та його послідовники Генрі Гант, Френк та Ліліан Гілбрет започаткували класичну школу управління, головними постулатами якої стали контроль, порядок і дотримання формальних умов праці, а об'єктом управління – аналіз змісту праці та її компонентів [2, с. 273–276]. У 30–50-ті роки XX століття набула поширення концепція школи людських відносин, яку репрезентували: Елтон Мейо, Мері-Паркер Фолетт, Гуго Мюнстерберг. Ця концепція сприяла активізації дослідження людського фактору в організації, виявленню впливу суб'єктивного відношення працівників до своєї роботи та виробництва на зростання продуктивності праці, створенню основ поєднання формальної та неформальної влади в організації [3, с. 40]. У 1950-х роках школа людських стосунків трансформувалася в школу поведінкових наук, або біхевіористську, увага вчених якої повністю сконцентрувалася на поведінці працівників на підприємстві, підвищенні ефективності трудової діяльності окремого працівника у виробничому колективі, гуманістичному аспекті розгляду соціального внеску працівників та поєднанні способів їх мотивації. Найвідомішими представниками цього напрямку є Абрахам Маслоу, Девід Мак-Клелланд, Дуглас Мак-Грегор, Фредерік Герцберг, Роберт Лайкерт [2; 3].

Представники поведінкової школи значно розширили галузь дослідження поведінки працівника на підприємстві; визначили основні підвалини ефективного управління трудовою поведінкою індивіда, зокрема індивідуальну відповідальність як обов'язкову умову підвищення продуктивності праці, надання з боку керівництва допомоги працівнику у усвідомленні своїх власних можливостей для особистого самовиявлення в процесі праці, створення соціально-психологічного клімату, що сприяє розкриттю здібностей працівників, розкриття індивідуального професійного, ділового, особистісного потенціалу працівників, застосування диференційованих прийомів управління персоналом для підвищення ступеня задоволення потреб індивідів, використання коефіцієнтів трудової участі кожного співробітника в загальних результатах трудової діяльності персоналу, формування оптимального шляху розв'язання проблем успішного управління «від ефективності працівника – до ефективності організації».

Необхідно також відзначити, що саме зусиллями вчених-біхевіористів визначено та систе-

матизовано основні закони трудової поведінки працівника, якими слід керуватися в процесі управління трудовою діяльністю персоналу на підприємстві (рис. 1) [4, с. 132–133].

Отже, під час розроблення засад управління трудовою поведінкою працівника необхідно перш за все враховувати дію об'єктивних, не залежних від волі індивіда законів, що сприятиме раціоналізації трудової діяльності та формуванню диференційованої мотивації персоналу на підприємстві.

Еволюція вищенаведених підходів та шкіл управління свідчить про переосмислення місця людини на виробництві, зростання ролі особистості працівника з його потребами, здібностями, вміннями, навичками, які визначають його трудову поведінку в організації. Ускладнення процесів управління людьми на підприємстві пояснюється множинністю наявних підходів до управління персоналом, появою нових еволюційних процесів в розвитку теорії та практики управління персоналом, використанням численних досягнень суміжних наук щодо управління людьми на підприємстві, зокрема соціології, психології, ергономіки, психофізіології.

Відповідно, можна стверджувати, що час застосування управлінських монотеорій пройшов, натомість з'явилася необхідність використання синтезу, асиміляції наявних концепцій та підходів з переважною орієнтацією на індивідуалізоване управління персоналом на підприємстві, застосуванням поведінкових методів управління персоналом, спрямованих на вирішення поточних виробничих завдань.

Розглядаючи загальну систему управління підприємством, зауважимо, що головною її складовою, на яку здійснюють вплив усі інші елементи системи, є управління персоналом підприємства.

Підтвердженням правильності централізації системи управління персоналом в загальній системі управління підприємством є також наукові вчення Р. Салмона, викладені в роботі «Майбутнє менеджменту» [5]. Так, завданням найвищого пріоритету для підприємства є створення основ для самореалізації своїх співробітників, забезпечення такого рівня благополуччя співробітників як у приватному житті, так і в професійній діяльності, який би сприяв виникненню у працівників відчуття самодостатності та обов'язково впливав би на покращення результатів діяльності підприємства, досягнення її загальної мети [5, с. 241–242]. Тобто персонал, працівники підприємства є тією рушійною силою, від якісного керування якою залежить досягнення цілей та завдань функціонування будь-якого підприємства.

Необхідно також відзначити, що причинами посиленої уваги до вивчення системи управління персоналом є особливості формування та використання саме людських ресурсів порівняно з іншими видами ресурсів на підприємстві. Так, по-перше, тільки людські ресурси мають

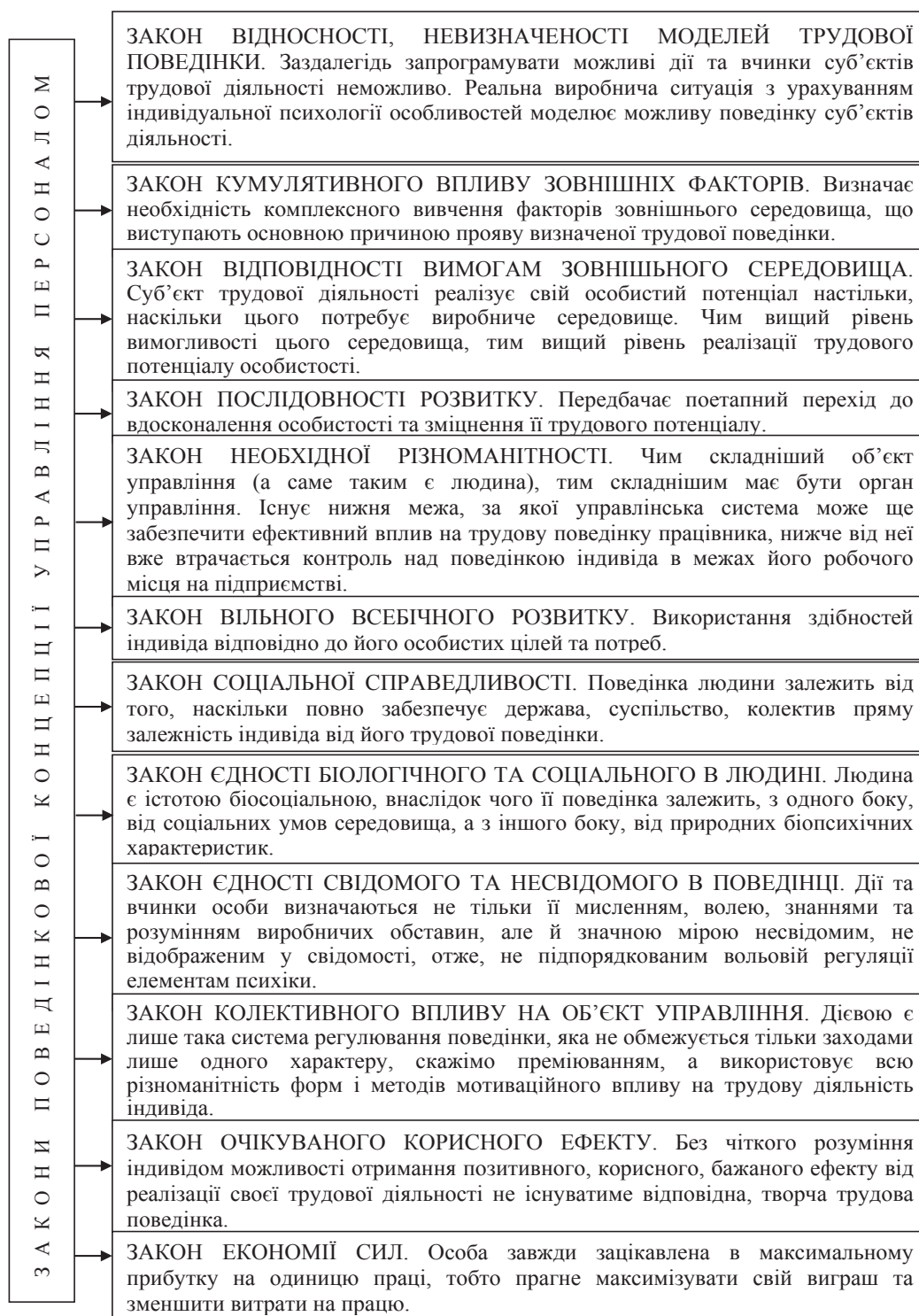


Рис. 1. Основні закони поведінкової концепції управління персоналом

здатність повністю покривати затрати підприємства на їх залучення завдяки саморозвитку, самовдосконаленню та відтворенню трудового потенціалу персоналу; по-друге, результативність використання всіх видів ресурсів на підприємстві (фінансових, матеріальних, інформаційних) залежить від якості наявних людських ресурсів; по-третє, продуктивність та результа-

тивність праці перш за все визначається особистісними професійно-кваліфікаційними характеристиками людських ресурсів; по-четверте, існує тісний взаємозв'язок між ефективністю функціонування підприємства та ефективністю використання його людських ресурсів, що визначається рівнем задоволеності умовами трудової діяльності, представленими з боку підприємства.

Розглядаючи систему управління персоналом на підприємстві, визначимо основний об'єкт її управління. Науковцями використовуються різні дефініції і, відповідно, характеристики людини як об'єкта управління, зокрема «людські ресурси», «трудова ресурси», «робоча сила», «персонал». Оскільки об'єднуючим для вищевказаних понять є поняття «людина», розглянемо його детальніше.

Фундаментальним елементом поведінкової концепції управління персоналом є поняття «людина», «індивід», «особистість» як основний об'єкт управління. Найбільш комплексно основні аспекти розгляду людини на підприємстві відображено в роботі Н. Федорової та О. Минченкової «Управління персоналом організації» [6]. Узагальнені підходи розгляду людини в організації представимо на рис. 2.

Отже, під час формування засад поведінкового управління персоналом на підприємстві та управління персоналом потрібно розглядати людину як першопричину виробництва, оскільки вона визначає попит на товари і водночас є виробником цих товарів, отже, впливає також на їх пропозицію; як суб'єкт прав власності на людські ресурси та результати їх використання; як індивід з певними інтересами, потребами, фізіологічними особливостями організму, здібностями до праці, статусними очікуваннями, поведінка якого обмежена певними культурними нормами, моральними цінностями, що притаманні суспільству, виробничому підприємству, трудовому колективу; як єдиний ресурс на підприємстві, що має свободу волі та поведінку.

Таким чином, на підприємстві людина розглядається і як важливий ресурс виробничої системи (трудова), і як окрема особистість з потребами, мотивами, цінностями, відносинами, тобто головний суб'єкт управління. Однак зауважимо, що людина як трудова ресурс однозначно формується з людини-особистості, людини-працівника, що відображає первинність врахування особистіс-

ного, поведінкового підходу до управління персоналом на підприємстві. Крім того, розгляд людини як об'єкта управління персоналом має свої особливості: по-перше, людина наділена розумом, інтелектом, що дає їй змогу індивідуально, особистісно, а не механічно реагувати на процеси, що відбуваються на підприємстві, тому спостерігається двостороння взаємодія між підприємством та працівником, на відміну від одностороннього впливу підприємства на інші види ресурсів, а саме матеріальні, фінансові, інформаційні; по-друге, людина в процесі своєї трудової діяльності здатна до саморозвитку, самовдосконалення та самовідтворення, що не можна віднести до інших видів ресурсів; по-третьє, рівень відданості людини організації досить високий, адже вона усвідомлено з визначеними цілями та очікуваннями йде на підприємство, повністю «віддаючи» свої здібності до праці та прагнучи отримати взаємну реалізацію творчих ідей та кар'єрних планів; по-четверте, характер взаємовідносин організації та людини є довгостроковим завдяки значній тривалості трудового життя індивіда (30–50 років), що не можна сказати про інші види ресурсів.

Співвідношення понять «людські ресурси», «трудова ресурси», «робоча сила» та «персонал» відносно поняття «людина» зобразимо на рис. 3.

Поведінковий підхід до управління персоналом на підприємстві повинен використовувати у своїй термінології поняття «персонал», тому що поняття «трудова ресурси» та «людські ресурси» мають властивості, які унеможливають їх застосування до поняття трудової поведінки працівника, оскільки ресурси не можуть мати поведінки, тоді як поняттю «персонал» більш притаманні індивідуалізовані соціально-психологічні, ергономічні, психофізіологічні особливості людини.

Поняття «робоча сила» є елементом, складовою більш загального поняття «персонал».

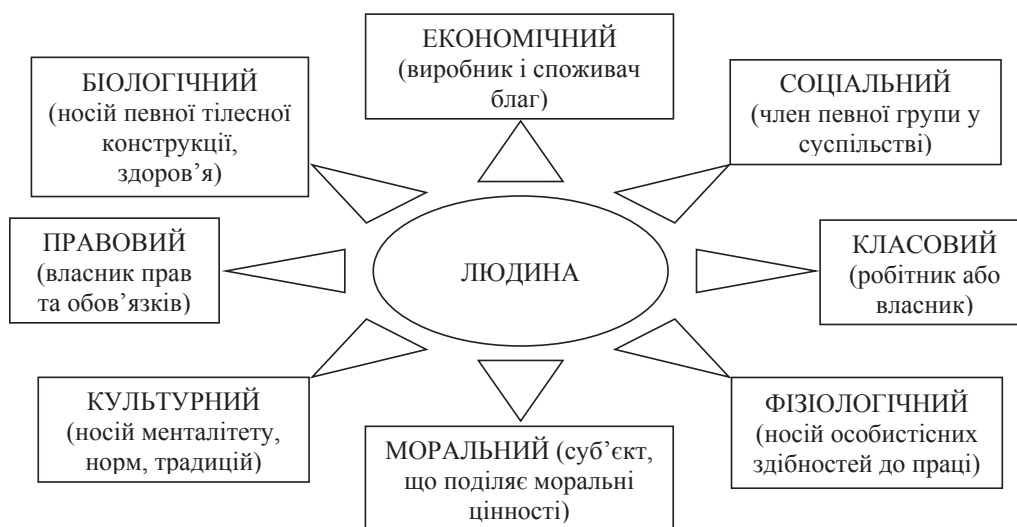


Рис. 2. Аспекти розгляду людини на підприємстві

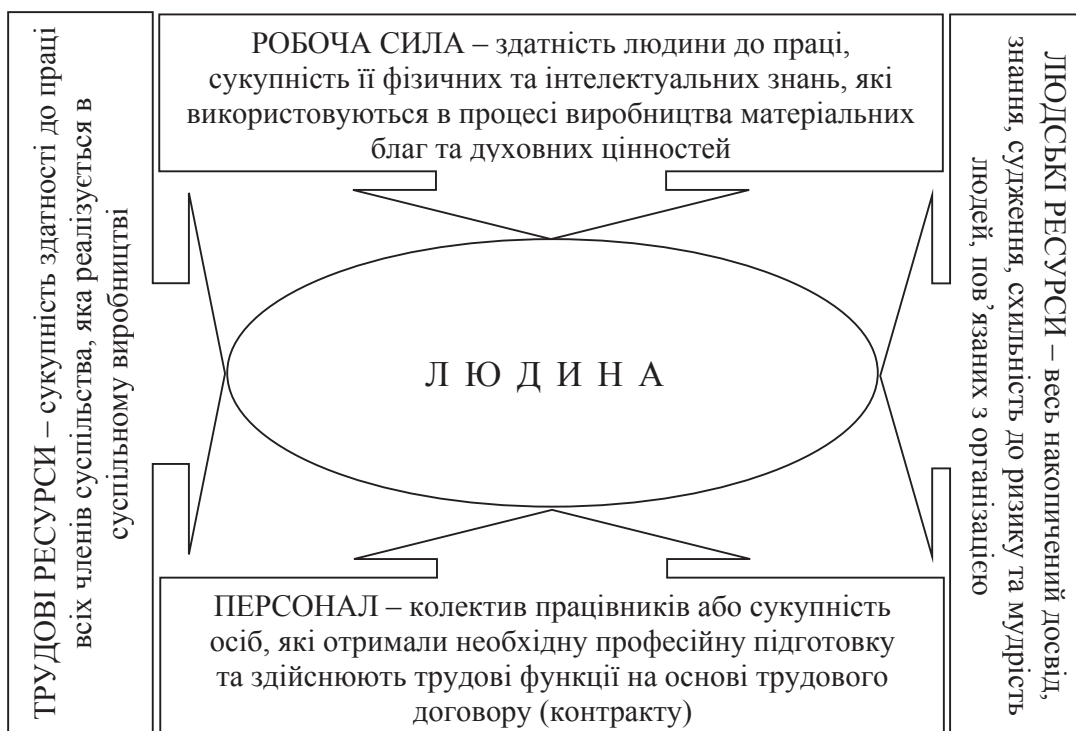


Рис. 3. Людина як об'єкт управління персоналом на підприємстві

Також відзначимо, що саме поняття «персонал» найбільше відбиває сучасний погляд на управління людьми на підприємстві, визначає тенденцію до переходу від ресурсного, споживчого відношення до працівників до гуманістичного, тобто сприйняття персоналу як головного надбання підприємства через унікальність його якостей та безмежність можливостей. Об'єктом управління персоналом виступає промислово-виробничий персонал та безпосередньо виробничий працівник в межах конкретного робочого місця на підприємстві.

Отже, досліджуючи підвалини ефективного управління персоналом на підприємстві, дотримуємося соціального (організаційного) підходу до розгляду промислового підприємства, адже, як справедливо зауважує Е. Смирнов, «сьогодні ми купуємо і продаємо не просто устаткування, будівлі, територію, майновий комплекс, а працездатну соціальну систему, організацію» [7, с. 23]. Основою цієї соціальної системи є індивід, людина, працівник з особистісним підходом до виконання своїх виробничих функцій та власною, індивідуалізованою трудовою поведінкою.

Зміна суспільних поглядів на усвідомлення ролі людини у сфері виробництва на підприємстві внаслідок еволюції концепцій управління персоналом представимо на рис. 4. Як бачимо, спостерігається еволюція розуміння людини в організації як частини машини на виробництві через розгляд людини як елемента соціальної організації до відображення людини як носія індивідуальних

особистісних, професійних, кваліфікаційних, ділових здібностей в трудовому колективі.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку ринкової економіки найбільш актуальною є поведінкова концепція управління персоналом, за якої персонал розглядається як основне надбання підприємства в конкурентній боротьбі, що потрібно розміщувати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей господарювання. Ключовими елементами цієї концепції управління є ефективна система підбору, найму та розміщення працівників відповідно до складності виробничих завдань та умов праці на робочому місці; справедлива й конкурентоздатна система мотивації та оплати праці; винагорода за результати трудової діяльності працівників, що базується на результатах індивідуальної праці; розвиток, навчання, переміщення та підвищення працівників, що здійснюються відповідно до особистісних результатів праці, кваліфікації, здібностей, ініціативності індивідів; поєднання основ оперативного та стратегічного управління на підставі врахування як індивідуальних інтересів суб'єктів трудової діяльності, так і цілей та завдань функціонування підприємства.

Аналіз наведених вище принципів дає змогу зробити висновки щодо випереджаючого характеру поведінкової концепції управління персоналом, яка є найвищою стадією розвитку системи управління людьми на підприємстві.

Сучасні зміни в менеджменті в аспекті посилення поведінкового напрямку в управлінні підприємством

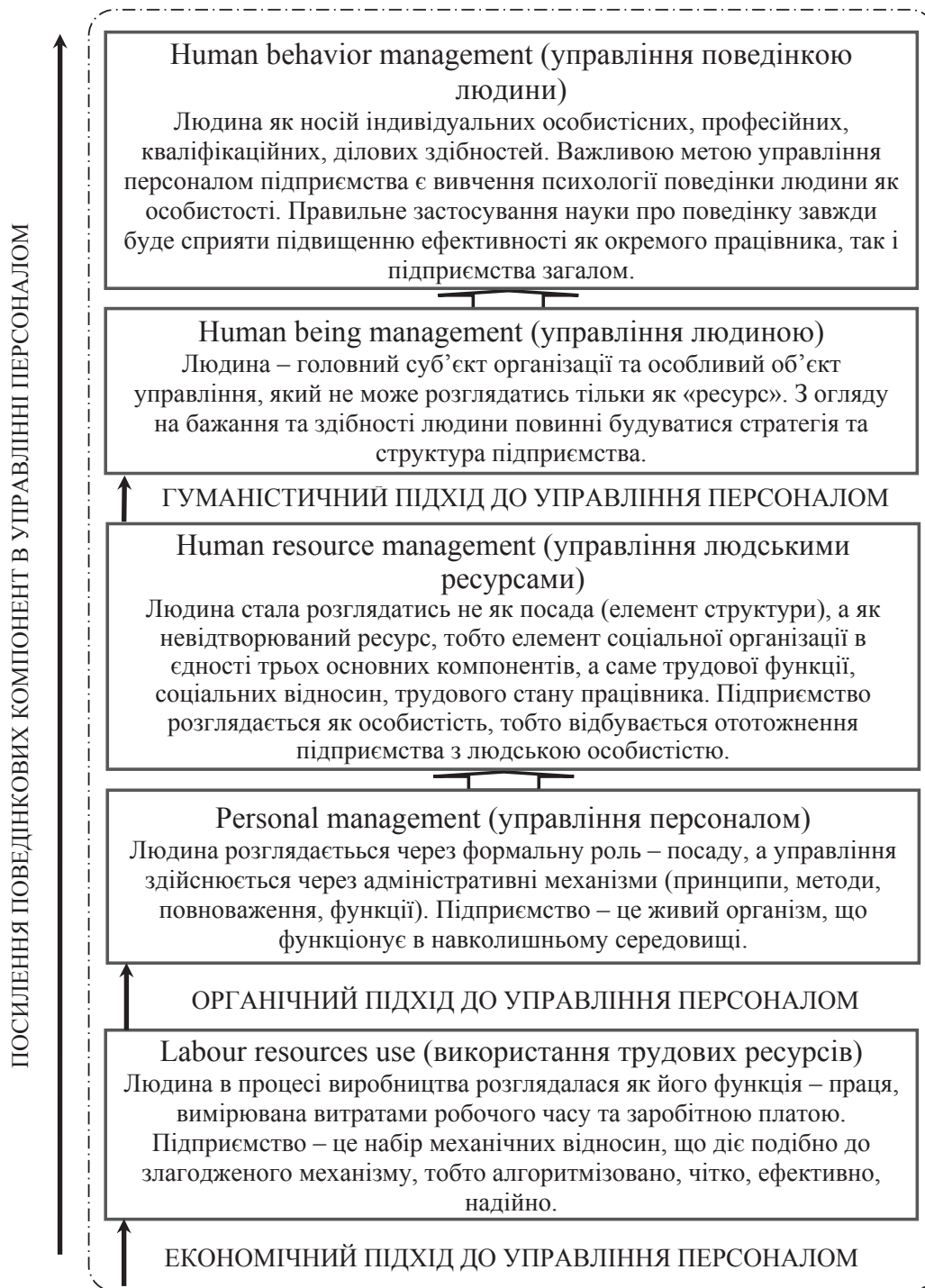


Рис. 4. Еволюція концепцій управління персоналом в аспекті посилення поведінкової компоненти

суттєво позначились на змісті основних задач управління персоналом, що відображено в роботі М. Пула й М. Уорнера, які відзначають, що основною метою управління персоналом на сучасному етапі є узгодження індивідуального та трудового контексту в організації [8, с. 300]. Саме завдяки продуманому поєднанню особистісних якостей людини зі сприятливими умовами трудової діяльності забезпечується формування умов синергетичної взаємодії людини

та організації, внаслідок якої людина, працюючи в організації, не лише привносить свої власні індивідуальні оригінальні властивості, але й в подальшому не втрачає їх, розвиває та вдосконалює за рахунок надання з боку організації відповідного виробничого середовища для розвитку всіх вказаних якостей та здібностей працівника.

Загалом під управлінням персоналом слід розуміти процес підбору, підготовки, оцінювання,

планування, розвитку персоналу, який спрямований на їх ефективне використання та підвищення продуктивності виробництва [9, с. 16]. Так, Г. Лич підкреслює, що управління персоналом підприємства – це мистецтво досконалого управління людьми під час здійснення ними своєї професійної діяльності [10, с. 53]. В. Щербак підкреслює, що головною специфічною рисою управління персоналом організації є здатність персоналу виступати одночасно як об'єктом, так і суб'єктом управління. Працівники підприємства є об'єктом управління, оскільки є головною продуктивною силою виробничого процесу. Водночас кадри – це перш за все люди з характерними індивідуальними якостями та властивостями [11, с. 29]. С. Беляєва, О. Шкапова, М. Виноградський сприймають управління персоналом як соціально-економічну систему в організації, основними комплексними завданнями та функціями якої є планування, прогнозування, маркетинг персоналу, його розвиток, аналіз засобів мотивації, створення оптимальних умов праці, розроблення організаційної структури управління, регулювання трудових відносин, облік персоналу, надання юридичних послуг та розвиток соціальної інфраструктури [12, с. 19]. Такий науковий погляд на систему управління поділяють О. Крушельницька та Д. Мельничук [13, с. 22], але вони розглядають управління персоналом як багаторівневу структуру підсистем, що фактично відповідають основним комплексним завданням та функціям М. Виноградського. Досить влучним є визначення Є. Маслової: «цілеспрямований вплив на людину як носія здатності до праці з метою одержання більшого результату від його діяльності, більшої гуманізації заходів технічного прогресу, що здійснюються на підприємстві як умови кращого використання техніки, орієнтації організації виробництва і праці на можливості людини, її інтереси» [14, с. 41]. Однак жодне з наявних визначень управління персоналом не враховує його поведінковий аспект.

Потрібно відзначити, що основними перевагами поведінкової моделі управління персоналом є свідома готовність самого працівника віддавати свій талант і знання на користь організації; максимальна універсалізація виконуваних трудових робіт і виробничих операцій; ефективне використання новітніх інформаційних технологій для забезпечення гнучкості трудової поведінки; розширення свободи ухвалення рішень виконавцями трудових операцій; досягнення максимізації прибутковості підприємства за рахунок чіткого виокремлення мотиваторів продуктивної трудової діяльності на основі визначення основних джерел активізації поведінки людини у виробничій організації.

Однак існують певні недоліки застосування поведінкової моделі управління персоналом, зокрема нерегульованість поведінки, що створює проблеми, оскільки вона неоднозначно впливає на забезпе-

чення надійності роботи підприємств; наявність лише якісного критерія оцінювання трудової поведінки працівника; відсутність механізму чіткої регламентації та впорядкованості поведінки особистості організації.

Загалом переваги застосування поведінкової моделі управління персоналом значно перевищують зазначені недоліки, що дає змогу об'єктивно говорити про актуальність та важливість врахування поведінкових елементів у системі управління персоналом підприємства, необхідність інтенсивного використання різноманітних механізмів управління трудовою поведінкою працівників.

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, під управлінням персоналом підприємства з урахуванням поведінкової концепції пропонується розуміти сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого управлінського впливу на суб'єкти трудової діяльності для найбільш ефективного та раціонального використання їх особистісних здібностей, індивідуальної трудової поведінки під час виконання завдань виробничого процесу, орієнтованого на забезпечення сприятливих умов подальшого розвитку потенціалу працівників трудового колективу та досягнення загальних цілей функціонування підприємства.

Застосування поведінкової концепції управління персоналом підприємства є об'єктивно необхідним для підвищення ефективності формування та розвитку трудового потенціалу підприємства, а також його конкурентоздатності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Якокка Л., Новак У. Кар'єра менеджера / пер. с англ. 3-е изд. Минск: Попурри, 2004. 415 с.
2. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. С. Мордовина. 8-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 832 с.
3. Ромашов О., Ромашова Л. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов. Москва: Экзамен, 2002. 512 с.
4. Ходаківський Є., Богоявленський Ю., Грабар Т. Психологія управління: підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.
5. Салмон Р. Будущее менеджмента / под ред. Е. Минеевой. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 298 с.
6. Федорова Н., Минченкова О. Управление персоналом организации. Москва: КНОРУС, 2005. 416 с.
7. Смирнов Э. Стандартизация и аудит системы управления организацией. *Менеджмент в России и за рубежом*. 1999. № 5. С. 20–32.
8. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 1200 с.
9. Михайльова К. Управління персоналом в Україні: як і чого навчаємося. *Синергія*. 2004. № 1 (8). С. 16–24.
10. Лич Г. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2004. № 4 (35). С. 53–56.

11. Щербак В. Управління персоналом підприємства. Харків: вид. ХНЕУ, 2005. 220 с.

12. Виноградський М., Беляєва С., Виноградська А., Шкапова О. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2006. 504 с.

13. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом: навч. посібн. Київ: Кондор, 2003. 296 с.

14. Маслов Е. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / под. ред. П. Шеметова. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. 312 с.
