

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЇ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

*Притула В.І., здобувач,
Полтавська державна аграрна академія*

У статті запропоновано комплексну модель управління персоналом та досліджено її місце в масштабі підприємства з позиції системного підходу до організації. Автор розглядає інтегровану систему як матрицю із множини взаємопов'язаних систем – компонентів сукупності.

In this article the comprehensive model of personnel management has been proposed and its location has been researched across the enterprise from the standpoint of a systematic approach to the organization. The author has examined the integrated system as a matrix from a set of determined systems, which are the components of economic aggregate.

Постановка проблеми. За даними експертів аграрного ринку, продуктивність сільськогосподарського виробництва в Україні на 30% нижча за відповідні показники передових аграрних країн [6]. Причиною цього є не лише відсталість у техніці та технології, але й високий рівень соціальних проблем, що зумовлює значний кадровий дефіцит, низький рівень зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності.

Сьогодні на підприємствах галузі АПК, як правило, діють застарілі принципи та методи роботи з персоналом, характерні для колективних господарств радянського періоду, що до цих пір по інерції залишаються базовими в практиці аграрного управління. При цьому низький професіоналізм та кваліфікація працівників, недостатній рівень вмотивованості та самодисципліни є одними із факторів, сукупність яких зумовлює невисоку ефективність вітчизняного агропромислового виробництва. Цю ситуацію, негативний ефект від якої накопичувався роками, не можна вирішити фрагментарно шляхом розв'язання поточних проблем, тому питання комплексного реформування діючого механізму управління персоналом у сільському господарстві доцільно розглядати з позиції системного підходу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом значна увага приділяється управлінню персоналом у реаліях вітчизняної економіки, проте і на сьогодні не сформований загальний підхід до розуміння сутності та природи такого суспільного феномену як управління персоналом.

При цьому одні дослідники акцентують свою увагу на організаційній природі управління, а інші за основу своїх суджень беруть змістовну частину, що відображає функціональну сторону управління.

Професор М.О. Меньшикова з методичної точки зору розглядає управління персоналом як сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямків та видів діяльності [5]. У цьому

відношенні М.О. Меньшикова розглядає управління персоналом як цілісну систему та як процес забезпечення організації необхідними співробітниками певної компетентності, їх мотивації та ефективності як в економічному, так і в соціальному значенні. Із цього слідує, що професор розглядає управління персоналом одночасно як цілісну систему організації, як процес і як структуру.

Вітчизняні науковці, зокрема С.В. Беляєва, О.М. Шкапова, М.Д. 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, розробка організаційної структури управління, регулювання трудових відносин, облік персоналу, надання юридичних послуг та розвиток соціальної інфраструктури [7, с. 19].

Даний науковий погляд на систему управління поділяють О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук [4, с. 22], але розглядають управління персоналом як багаторівневу структуру підсистем, що, по суті, відповідають основним комплексним завданням та функціям М.Д. Виноградського.

Олена Єфімова у статті «Системний підхід – основа управління діяльністю підприємств» досліджує елементи системності в контексті різних підходів до управління, а саме: логічного, комплексного, функціонального, структурного, директивного та ситуаційного. Науковець зазначає, що системний підхід слід застосовувати на всіх рівнях управління: чим оптимальніше підібрані елементи системи та скоординовані дії, тим ефективніше управління [2].

Необхідність застосування системного підходу до управління також обґрунтовує В.І. Кнорринг. Дослідник, зокрема, розглядає основні закони системи та стверджує, що інтеграція спрямовує її на високий рівень організації та дає змогу одержати синергетичний ефект. При цьому В.І. Кнорринг зауважує, що при побудові системи слід застосовувати принцип статичності, а при функціонуванні – динамічності її стану [3, с. 50-57].

Тож більшість науковців сьогодні за основу своїх досліджень приймають системний підхід, оскільки це дає можливість сприймати управління персоналом як функціональний комплекс в умовах адаптації до мінливого організаційного середовища. Тому традиційно під управлінням персоналу науковці розуміють множину елементів, що в сукупності взаємозв'язків формують єдину систему.

Акцентуючи увагу на системному підході як основному принципі дослідження сутності управління персоналом, ми вважаємо необхідним підкреслити, що системне управління персоналом пов'язано з розвитком усіх аспектів управління, тому також потребує використання інтеграційного підходу в подальших дослідженнях управління персоналом на основі теорії систем.

Цілі статті. Основною метою даної статті є дослідження особливостей управління персоналом як інтегрованої системи та її місце у внутрішній структурі організації. Для вирішення означеної мети сформульовані наступні завдання:

- дати визначення інтегрованої системі управління персоналом;

– запропонувати матрицю базових системи – елементів управління персоналом;

– розглянути місце інтегрованої системи управління персоналом як складової внутрішньої організаційної структури підприємства в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація системного підходу до управління персоналом передбачає врахування соціально-економічних, організаційно-психологічних, технічних та правових аспектів. Важливо відобразити взаємозв'язок між окремими факторами, щоб визначити основну мету управління персоналом, яка полягає у формуванні, розвитку та реалізації трудового потенціалу організації в умовах найбільшої ефективності.

У ході нашого дослідження під інтегрованою системою управління персоналом ми розуміємо цілісну структуру, компонентами якої є системи, які характеризуються своїми функціями, методами, технологією та інструментарієм управління, пов'язані між собою з метою комплексного досягнення поставлених цілей.

Рівень диференціації інтегрованої системи управління персоналом у її кількісному та якісному складі визначається залежно від потреб організації, її масштабу та можливостей, а також характеру окреслених завдань.

У зв'язку із функціональним навантаженням, яке традиційно покладається на сферу управління персоналом, ми вважаємо, що необхідно укомплектувати інтегровану систему управління сукупністю базисних елементів. За теорією систем базові властивості інтегрованої системи управління персоналом зводяться до наступних постулатів:

– система прагне зберегти свою структуру (ця властивість заснована на об'єктивному законі організації – законі самозбереження);

– система потребує управління;

– у інтегрованій системі існує багатогранна залежність від властивостей систем, що її формують: система може мати властивості, які не характерні її елементам, але при цьому може і не мати властивостей своїх елементів.

Крім перелічених особливостей, інтегрована система може бути означена триплетом таких властивостей: емерджентність, синергитичність та мультиплікативність.

Тож на рис. 1 запропоновано розроблену нами базову матрицю інтегрованої системи управління персоналом. При моделюванні даної системи було враховано закон необхідного різноманіття, сформульований Уїльямом Ешбі в теорії систем, а саме: система повинна мати більшу різноманітність, ніж різноманітність розв'язуваних проблем.

Під час розробки інтегрованої системи персоналу необхідно зважати на те, що вона діятиме на підприємстві, котре також являє собою систему, яка отримує вхідні інформаційні та ресурсні потоки, має діючі механізми їх обробки, отримує кінцеві результати на виході та характеризується зворотнім зв'язком. У цьому контексті цікаво дослідити місце інтегрованої системи управління персоналом у масштабі підприємства (рис. 2).



Рис. 1. Матриця інтегрованої системи управління персоналу в контексті закону Ешбі [власна розробка автора]

Таким чином, для досягнення стратегічних цілей і завдань організації інтегрована система управління персоналом забезпечує комплексну взаємодію під час виробництва та обліку, на фінансовому рівні, в ході маркетингової діяльності, а також при впровадженні інноваційних технологій за умов самоідентифікації організації та формування організаційної культури.

При цьому інтегрована система управління персоналом має бути цілісною, а її елементи – сумісними. Тоді перевагою такого системного підходу стане структурування проблеми та пошук багатограних варіантів її вирішення.

Висновки і перспективи подальших досліджень. З позиції системного підходу управління персоналом є інтегрованим комплексом складових систем, що мають спільні цілі та загальну мету, існують в умовах єдиного середовища та в цілому є структурним елементом організації як системи вищого порядку. У цьому контексті ми погоджуємося з В.О. Василенко, який розглядає системний підхід як філософію управління, метод виживання на ринку, метод перетворення складного в просте, сходження від абстрактного до конкретного [1, с. 58], що і обґрунтовує доцільність застосування теорії систем до сфери управління персоналом. При цьому подальші пошуки можуть бути продовжені в напрямку детального дослідження закономірностей та принципів функціонування окремих систем як складових інтегрованого комплексу управління персоналом.

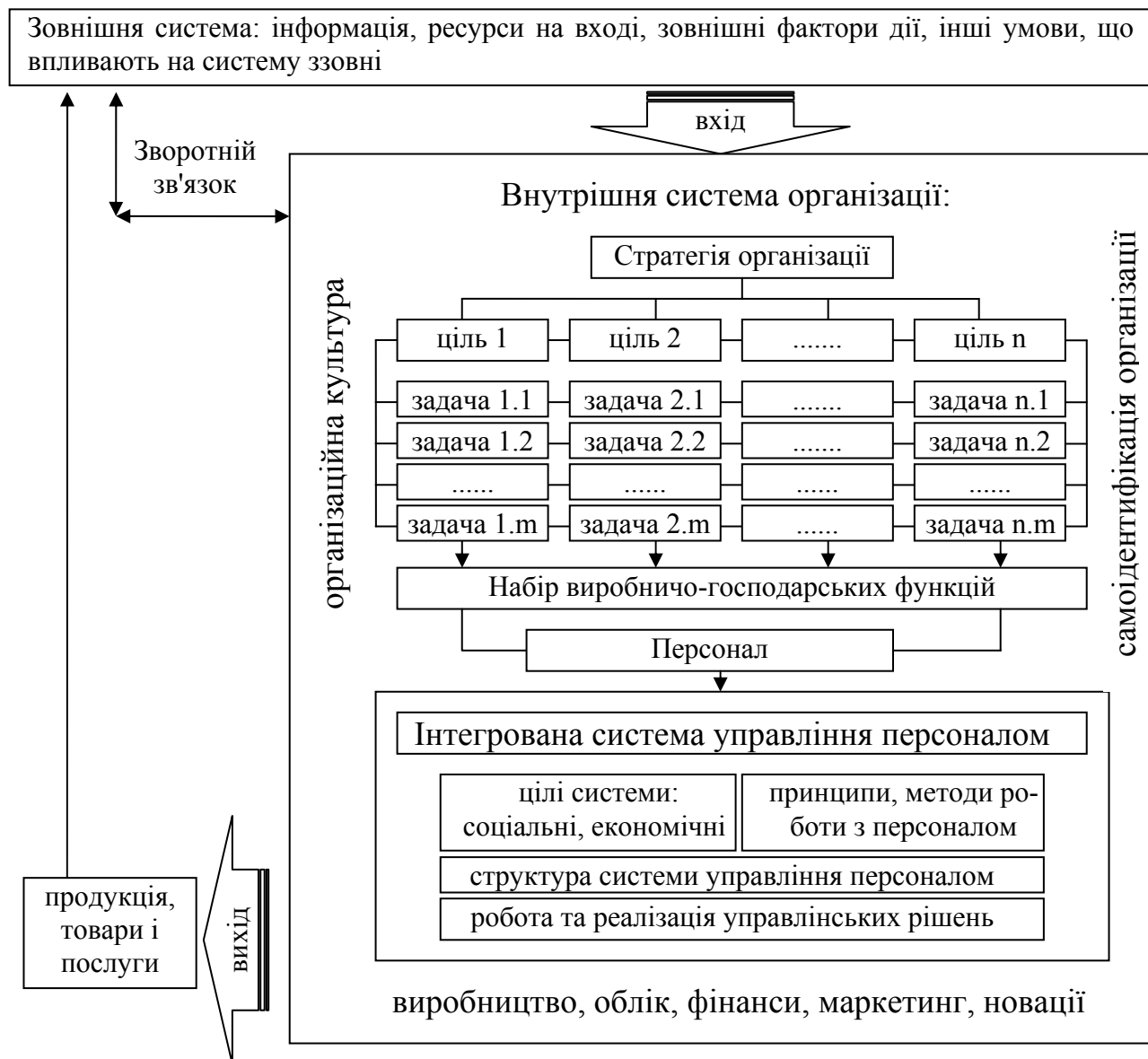


Рис. 2. Місце та роль інтегрованої системи управління персоналом у масштабі підприємства [власна розробка автора]

Література.

1. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / Василенко В. О. – Центр навчальної літератури, 2005. — 504 с.
2. Єфімова О. Системний підхід – основа управління діяльністю підприємства [Електронний ресурс] / О. Єфімова // Персонал. – 2007. - № 2. – режим доступу до журн. : <http://www.info-pressa.com/article-35.html>.
3. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учебн. [для вузов по спец. «Менеджмент»] / В. И. Кнорринг. — М., 2010. – 512 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: [навч. посібн.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К : Кондор, 2003. – 296 с.
5. Меньшикова М. О. К вопросу об управлении персоналом как системе и интегрированной подсистеме организации [Електронний ресурс] / М. О. Меньшикова – Курськ : Курський держ. ун-т, 2008. – Режим доступу: <http://scientific-notes.ru/pdf>.
6. Проблемы сельского хозяйства [Електронний ресурс] : за даними AGPR-info. – Режим доступу: <http://agpr.info/index.php>.
7. Управління персоналом: [навч. посіб] / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.