

**Климчук А. О.**  
кандидат економічних наук,  
докторант кафедри міжнародних економічних відносин  
Хмельницького національного університету

**Klymchuk A. O.**  
PhD in Economics,  
Doctoral Student of International Economic Relations Department  
Khmelnitskyi National University

## ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ КОНЦЕПЦІЙ УЧЕНИХ ЩОДО ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

### EVOLUTION OF SCIENTIFIC CONCEPTS SCIENTISTS TO STUDY ESSENCE OF PERSONNEL MANAGEMENT

**Анотація.** Статтю присвячено аналізу загальних тенденцій еволюції наукових поглядів учених щодо концепцій управління персоналом на підприємстві. Визначено об'єктивні умови зміни ролі та значення персоналу у виробничому процесі, що бере початок від розуміння його як носія мускульної сили, через уявлення про персонал як соціальну систему і до визначення його як основного ресурсу управління й бази формування конкурентної переваги підприємства. Із метою розробки ефективної системи управління персоналом на підприємстві запропоновано сформулювати певну комплексну область, що має містити сукупність теоретичних концепцій і підходів з урахуванням існуючих соціально-економічних умов функціонування вітчизняних підприємств, їхніх проблем та галузевої специфіки, що дозволить їм самим вибирати прийнятні методи управління персоналом.

**Ключові слова:** персонал, еволюція, концепція, управління персоналом, підприємство, людські ресурси.

**Вступ та постановка проблеми.** Наявність трансформаційних змін та рішучі кроки української економіки, спрямовані на входження України в єдиний європейський простір, призвели до зміни парадигми управління підприємствами, що змушує кардинально переглянути основні його принципи. У зв'язку з появою нових інституціональних умов ведення бізнесу, використанням інформаційних технологій та необхідністю застосування нової техніки й технологій управління персоналом вимагає появи нових якісних і кількісних вимог до нього, обумовлених конкурентними умовами ринку. У такій ситуації управління кадрами на підприємстві набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати та узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, урахувати фактор особистості в ході побудови системи управління персоналом на підприємстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Еволюційний розвиток наукових концепцій щодо дослідження сутності персоналу в рамках управління був закладений у дослідженнях класиків економічної теорії: Ф. Тейлора, О. Гастева, М. Вебера, Д. Макгрегора, Е. Мейо, А. Файоля, М. Фоллет, Г. Емерсона та ін. Подальший розвиток пізнань в області управління персоналом обґрунтовано в працях П. Дракера, Р. Лайкерта, М. Портера, Г. Саймона, М. Хьюзліда та ін., що сприяло становленню теоретичної бази цього наукового напрямку в контексті управління, яка розглядає персонал не тільки як ресурс та елемент структури, але й як основне джерело формування конкурентних переваг підприємства. Істотний внесок у розвиток теорії управління персоналом внесли праці як російських учених: А. Кібанова, В. Весніна, Ю. Одегова, В. Журавльова, Дж. Иванцевича, Є. Маслова та ін., так і вітчизняних: Д. Богині, В. Гриньової, Н. Гавкалової, А. Колота, В. Колпакова, В. Дмитренка та ін., в яких викладено теоретико-методичні аспекти кадрової політики, формування

й розвитку персоналу в контексті радикальних перетворень вітчизняної економіки.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Аналіз наукових концепцій свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з аналізом сутності управління персоналом, досліджено недостатньо. Саме тому виникає необхідність систематизації основних поглядів учених та концепцій щодо дослідження сутності управління персоналом на підприємстві.

**Метою** даної роботи є систематизація поглядів провідних учених різних напрямів щодо еволюційного розвитку концепцій управління персоналом підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогодні головним критерієм оцінки розвитку будь-якого підприємства є людина, яку в економічній літературі розглядають як суб'єкт, що створює економічний прогрес.

У розвитку теорії управління персоналом на підприємстві початковий вагомий внесок зробили класики політичної економії А. Сміт і К. Маркс. Саме в трудовій теорії вартості А. Сміт ставить людину як предмет свого дослідження, стверджуючи, що вартість товару створюється працею робітників, які їх виробляють. Учений зауважує, що загальний розвиток людини та її розумові здібності складаються відповідно до звичайних занять, тому підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок обмеження функціональної життєдіяльності часткового робітника.

Класичні концепції управління починаються з робіт Ф. Тейлора «Управління підприємством» та «Принципи наукового управління», в яких викладено основи першої у світі системи наукового управління, що передбачає впровадження точних, ретельно розроблених та апробованих процедур для усунення зайвих виробничих операцій, більш ефективного використання устаткування й збільшення продуктивності праці [1].

Продовжувачами ідей Ф. Тейлора стали представники школи наукової організації праці – Френк і Ліліан Гільбрет і Г. Емерсон. Дослідження теорії управління персоналом здійснюються еволюційно, шляхом виникнення наукових шкіл та їх взаємодії (рис. 1).

Виходячи із приведеної вище схеми зауважимо, що Г. Емерсон запропонував системний підхід до організації управління персоналом, основні положення якого висвітлено в його книзі «Дванадцять принципів продуктивності» [2], що вважається класичною роботою з організації та раціоналізації виробництва. Водночас О. Гастев, якого в науковій літературі вважають одним із лідерів організаційно-технічного напрямку [3, с. 131], основне завдання управління персоналом бачив у створенні підприємства як якоїсь «соціально-інженерної машини» на підставі запропонованого нового методу «соціального інженеризму» (принцип привнесення «інженерного» (раціонального) в область соціальних і трудових процесів).

Засновник соціальної школи управління М. Вітке, так само, як і О. Гастев, уважав за необхідне розробити нову науку управління персоналом на підприємстві, що спирається на інженерну діяльність, але враховує людський фактор у виробництві [4, с. 72].

До числа значних досягнень української теорії з управління персоналом 1920-х років, безумовно, варто віднести розробку комплексного підходу до аналізу проблем управління персоналом, сформульованого директором Всеукраїнського інституту праці (ВСУП) проф. Ф. Дунаєвським.

На думку представників Харківської школи, успіх виробництва вирішує не особистість, а система керування, при цьому завдання керівника полягають у створенні подібної системи. Ф. Дунаєвський називав цю систему комплексною цілісністю підприємства [5].

Представником європейського напрямку школи наукового управління є французький економіст А. Файоль, що розробив принципи нової системи організаційної раціоналізації управління, так званої концепції адміністративного управління, які докладно описані в його книзі «Загальне й промислове управління» [6]. Ним сформульовано 14 принципів управління, у числі яких: а) принципи структури (поділ праці, єдність мети та керівництва, співвідношення централізації та децентралізації, влада та відповідальність); б) принципи процесу (справедливість, дисципліна, винагорода персоналу, єдність команд, підпорядкування головному інтересу); в) принципи кінцевого результату (порядок, стабільність, ініціатива, корпора-

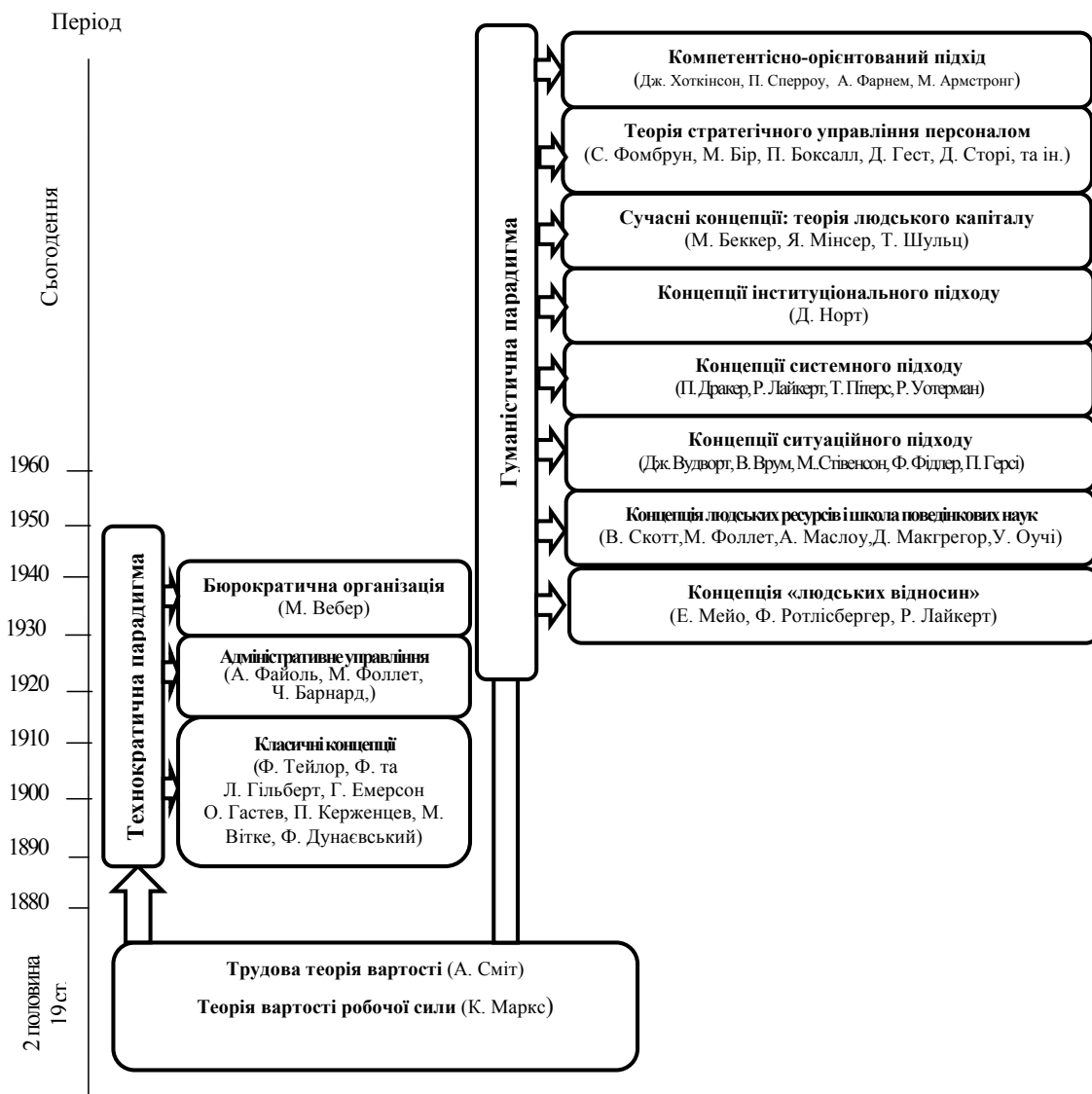


Рис. 1. Еволюція розвитку концепцій дослідження сутності управління персоналом

тивний дух). При цьому А. Файоль розглядав управління персоналом як відкриту систему і стверджував, що принцип менеджменту може бути й більше.

Надалі концепція адміністративного управління розвивалася завдяки внеску таких учених, як М. Фоллет, Ч. Барнард, Л. Гьюлік, Л. Урвік та ін. Вони концентрували свою увагу на взаєминах людей. У 30-ті роки минулого сторіччя у центр уваги були поставлені такі «людські» аспекти, як етика, лідерство, неформальні відносини в групі, конфлікти, механізми «прийняття влади», ситуативний підхід тощо.

Важливу роль у розвитку теорії управління персоналу на підприємстві як науки зіграв М. Вебер, що запропонував концепцію бюрократичної організації. На противагу практиці «особистого (сімейного) менеджменту» він сформував основні постулати бюрократичного управління [7, с. 328–337]: розподіл праці здійснюється відповідно до чітких визначень повноважень і відповідальності працівників, які розглядаються як офіційно узаконені обов'язки; посади організовуються в ієрархічну структуру відповідно до формальних повноважень; відбір і просування співробітників по службі здійснюються відповідно до їхньої кваліфікації, рівень якої визначається на іспиті або відповідно до досвіду й навчанням; усі адміністративні акти й рішення оформляються в письмовому вигляді; менеджери не є власниками організації; менеджери працюють за визначеними правилами і процедурами, що гарантує надійність, передбачуваність їхньої поведінки. Правила є безособовими й рівною мірою відносяться до всіх працівників.

Необхідність глибокого аналізу поведінки людини в процесі праці, індивідуальних, групових і соціальних інтересів була усвідомлена після серії наукових експериментів, проведених професорами-соціологами Е. Мейо й Ф. Ротлісбергером у 1927–1932 рр. на американському заводі Western Electric, розташованому в м. Хотторн (так звані хотторнські дослідження). У результаті була розроблена нова (соціальна) філософія управління персоналом – доктрина людських відносин [8], що базується на наступних вихідних принципах: людина – це «соціальна тварина», що включена в контекст поведінки групи; тверде підпорядкування й бюрократична організація несумісні з природою людини та її свободою; керівники повинні орієнтуватися більшою мірою на людей, ніж на продукцію.

На думку Е. Мейо, реалізація цих принципів за допомогою соціально-психологічних інструментів впливу на персонал (сприятливий моральний клімат, демократичний стиль управління) і групової (колективної) винагороди працівників буде сприяти вирішенню проблем задоволення індивіда працею й соціальної стабільності. В якості основних методів підвищення продуктивності праці розглядалися: «паритетне управління», «гуманізація праці», «групові рішення», «освіта службовців».

Новим кроком у розвитку гуманістичного напрямку в управлінні персоналом стала концепція людських ресурсів, спрямована на підвищення зацікавленості працівників в якісному виконанні повсякденних завдань і всіляке задоволення їх потреб. У роботі «Теорія людської мотивації» [9] (1943 р.) американський психолог А. Маслоу запропонував оригінальну (у вигляді піраміди) класифіка-

цію потреб людини, підрозділивши їх на первинні (фізіологічні, необхідність безпеки) і вторинні (приналежності, самоповаги й самореалізації).

У 50-ті роки минулого століття американський учений Д. Макгрегор сформулював основні припущення, що розкривають механізми поведінки працівників у рамках двох протилежних теорій – Х і Y. У роботі «Людське обличчя підприємства» [10] він стверджував, що всі колишні концепції менеджменту, і навіть школа «людських відносин», по суті, єдині і є різновидами теорії Х. Відповідно до останньої, людина не любить трудитися й по можливості уникає роботи.

Як більш ефективну систему управління Д. Макгрегор розглядав теорію Y, покликану активізувати інтелектуальні, вольові й емоційні якості персоналу, що на противагу теорії Х виходила з того, що для людини витратити моральні й фізичні сили на роботу так само природно, як відпочивати або грати [10, с. 33–48].

Розвиток теорії й практики управління персоналом у другій половині ХХ ст. відбувався під впливом праць відомого американського вченого П. Дракера, яким була розроблена концепція управління за цілями [11]. Ідея Дракера про те, що управління повинне починатися з вироблення цілей, а потім переходити до визначення функцій, системи взаємодії й організації виробництва, сприяла подоланню «зацикленості» на функціях і процесах.

Сучасна зарубіжна наука з питань управління персоналом на підприємстві представлена всілякими течіями, школами, напрямками, концепціями, які не завжди сумісні одне з одним. Поява безлічі шкіл в області кадрового менеджменту робить досить сумнівною однозначну класифікацію цих підходів.

Отже, проведений аналіз показує, що за останнє століття відбулася глибока трансформація концепцій з управління персоналом. Управління людськими ресурсами на підприємстві стало розглядатися як самостійна та рівнозначна область менеджменту поряд із такими традиційними областями, як управління фінансами або управління продажами. На сьогодні управління персоналом на підприємстві означає перехід від розуміння персоналу як носія мускульної сили через уявлення про персонал як соціальну систему і до визначення персоналу як основного ресурсу управління й бази формування конкурентної переваги підприємства.

**Висновки.** Таким чином, проведенні дослідження свідчать, що еволюція систем управління персоналом на підприємстві характеризується широким спектром підходів, пов'язаних із реалізацією управлінського впливу на персонал. Для вітчизняних промислових підприємств запозичення зарубіжних моделей управління персоналом на підприємствах є не завжди доречним. Для розробки ефективної кадрової політики на підприємстві необхідне формування (в якості методичної бази) певної комплексної області, яка б асимілювала низку теоретичних концепцій і підходів, що враховують об'єктивно існуючі соціально-економічні умови функціонування вітчизняних підприємств, їх проблеми й галузеву специфіку, що дозволить їм самим вибирати прийнятні методи управління персоналом, орієнтовані на вирішення поточних виробничих завдань і стратегічних напрямів розвитку підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор. – М.: НКПС Транспечать, 1925. – 276 с.
2. Емерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 1992. – 224 с.
3. Корицкий Э.Б. Развитие науки о менеджменте в России в 1900–1950-е гг. / Э.Б. Корицкий // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 1. – С. 127–144.
4. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие: Очерки по социологии научной организации труда и управления / Н.А. Витке. – М.: Изд-во НК РКИ СССР, 1925. – 206 с.

5. Дунаевский Ф.Р. Комплексность в организации / Ф.Р. Дунаевский // Труды Всеукраинского института труда. – Харьков, 1928. – Вып. 2. – С. 3–92.
6. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль; науч. ред. Е.А. Кочергина. – М.: Контроллинг, 1992. – 112 с.
7. Weber M. The Theory of Social and Economic Organizations / M. Weber; ed. A.M. Henderson and T. Parsons. – N.Y.: Free Press, 1947. – 436 p.
8. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Boston: Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.
9. Maslow A. Theory of Human Motivation / A. Maslow // Psychological Review. – 1943. – № 50. – P. 370–396.
10. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. – N.Y.: McGraw-Hill, 1960. – 256 p.
11. Drucker P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker. – N.Y. Harper and Row, 1973. – 398 p.

**Аннотация.** Статья посвящена анализу общих тенденций эволюции научных взглядов ученых на концепции управления персоналом на предприятии. Определены объективные условия изменения роли и значения персонала в производственном процессе, берущем начало от понимания его как носителя мускульной силы, через представление о персонале как социальной системе и к определению его как основного ресурса управления и базы формирования конкурентного преимущества предприятия. С целью разработки эффективной системы управления персоналом на предприятии предложено формировать определенную комплексную область, которая должна содержать совокупность теоретических концепций и подходов с учетом существующих социально-экономических условий функционирования отечественных предприятий, их проблем и отраслевой специфики, что позволит им самим выбирать приемлемые методы управления персоналом.

**Ключевые слова:** персонал, эволюция, концепция, управление персоналом, предприятие, человеческие ресурсы.

**Summary.** The article analyzes the general trends in the evolution of scientific views of scientists on the concepts of human resources management at the company. Defined objective conditions change in the role and importance of personnel in the production process, which originates from understanding it as a medium muscular strength through understanding of the staff as a social system and to determine it as a basic resource management and base forming competitive advantage of the company. In order to develop an effective system of personnel management in the company proposed to form a complex area that must include a set of theoretical concepts and approaches and the existing socio-economic conditions for the functioning of domestic enterprises, their challenges and industry specifics, allowing them to choose the appropriate methods of personnel management.

**Key words:** personnel, evolution concept, personnel management, business, human resources.