

Міністерство освіти і науки,
молоді та спорту України
Державний заклад
„Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка”

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ДОКУМЕНТОЗНАВСТВА:
ІСТОРІЯ ТА СЬОГОДЕННЯ**

*Матеріали IV Регіональної науково-практичної
конференції з документознавства*

Луганськ
ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”
2011

- учебник / Н. Н. Кушнарєнко. – Киев : Знання, 2000. – 461 с.
4. Столяров Ю. Н. Термины, производимые от слова документ / Ю. Н. Столяров // ИТБ. – М., 2000. – №10. – С. 64 – 69.
5. Столяров Ю. Н. Классификация документа: решения и проблемы / Ю. Н. Столяров // Книга : исследования и материалы. – М., 1995. – С. 24 – 40.

О. Ю. Малюк

(ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”)

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО УПРАВЛІННЯ

Історія управління персоналом тісно пов'язана із загальними закономірностями розвитку суспільства, економіки, виробництва, техніки й технологій. Безумовно, кожну епоху історії людства можна розглядати в управлінському контексті, виділити її позитивні й негативні моменти, інтегрувати їх у якійсь загальній характеристиці.

Так, наприклад, ремісна праця являла собою просту форму управління діяльністю працівника. Завдання управління персоналом у тих умовах полягали в підтримці організації праці, що вже склалася, системи оплати й режиму роботи, здійснення нагляду й контролю за виконавцем.

Актуальність теми зумовлена важливістю розгляду питання управління персоналом. Мета статті – проаналізувати історію та сучасний стан сфери управління персоналом, розглянути основні досягнення.

Технократичне управління персоналом базується на принципах розподілу праці й спеціалізації працівників. Відбувається виділення управлінської праці. На початку ХХ ст. Ф. Тейлор формує теорію наукового управління, яка і стала теоретичною основою для сучасної науки „управління персоналом”. Основним напрямом пошуку цієї школи було вдосконалення виробничого процесу шляхом аналізу трудових операцій, що спрямоване на збільшення продуктивності праці [1, с. 22]. Надалі цей підхід набув розвитку у вигляді методів нормування праці.

Важливим внеском школи „наукового управління“ теорію управління персоналом було систематичне використання технологій стимулювання з метою забезпечення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності їх праці. Основні досягнення у сфері управління персоналом [2, с. 6]:

- нормування праці, що позначалося на оцінці хронометражу;
- підвищення продуктивності здійснювалося за рахунок розподілу виробничого процесу на найпростіші операції навчання на робочому місці та введення стимулювання працівників;
- запровадження жорсткої ієрархічної структури організації, кожний працівник повинен був чітко дотримуватися своїх інструкцій, не виходити за межі, що були в них зазначені, не проявляти жодної ініціативи.

У 30-ті роки американський учений Е. Мейо висунув концепцію „людських відносин“. Для підтвердження цієї концепції він протягом двох років провів дослідження, що однієї з американських організацій. Ці дослідження показали, що поведінка людини на роботі й результати її праці залежать не лише від матеріальної винагороди, а й від того, у якій соціальних умовах вона знаходиться [3, с. 7]. Таким чином Е. Мейо засвідчив, що продуктивність праці залежить від людського, а не від механічного чинника. Початкові етапи розвитку такого підходу іменуються гуманістичним технократизмом, що передбачав ставлення до людини як до такої, але уніфіковане, знеособлене, без урахування індивідуальних інтересів кожного.

Визнання ролі кадрів на виробництві знайшло відображення у визначенні поняття „управління кадрами“, запропонованому Дж. Спейтсемом: „Управління кадрами – це кодеке методів організації і такої поведінки з людьми на роботі, у результаті якої найбільш повно досягалася б реалізація внутрішніх здібностей кожного з них окремо й таким чином максимальна ефективність їх самих і їхньої групи. Це мав на увазі підприємству, частиною якого вони є, вирішальних переваг при

конкуренції і дозволяє досягати оптимальних результатів” [с. 26].

Одним із перших психологів, що підхопив ідеї Е. Мейс був А. Маслоу, який висунув теорію, відповідно до якої людина прагне для задоволення власних потреб, що поділяються на первинні (фізіологічні й потреба в безпеці) та вторинні (потреб утвердження в суспільстві й самовираженні особистості).

У 50-х роках ХХ ст. в розвинених країнах технократичне управління поступило місцем інноваційній системі управління персоналом. Упровадження нової техніки й технологій ускладнення процесу праці зумовлене необхідністю розробки механізму мотивації продуктивної і творчої праці, систем підвищення кваліфікації і професійного навчання, програм залучення працівників в управління. У цій системі працівники уже розглядаються не лише як носій трудової функції, а й як суб'єкт трудових відносин.

Інноваційне управління персоналом спрямоване на забезпечення високої продуктивності та якості праці підвищення організаторської активності персоналу.

У цілому становлення інноваційного управління було зумовлене низкою чинників [2, с. 9]:

- упровадження нової техніки й технологій (виявляється при ліквідації робочих місць і появою нових, перегляді старих трудових функцій);
- зміни в особистісному чиннику (збільшення середнього віку працівників, переміщення у сферу послуг);
- зміни економічних та соціально-політичних умов (перерозподіл функцій та повноважень служб управління персоналом, місце і роль кадрової політики в організації).

Основним теоретичним посиленням інноваційної системи управління персоналом є розгляд найманих працівників як головного ресурсу виробництва і відмова від уявлення про дешеvu робочу силу, опанування якої не потребує коштів та організаційних зусиль з боку керівництва. Таким чином людські ресурси ніби „урівнюються у правах” з фінансовим й основним капіталом.

Концепція людських ресурсів вимагає, щоб підхід кожної людини на виробництві й управлінні визначався економічними критеріями: повні витрати, що „вклали в людину за рахунок капіталу організації (витрати за найм, підготовку, перепідготовку кадрів; витрати на створення необхідних умов праці), повинні цілковито окупатися й у довготривалому аспекті обов'язково приносити прибуток.

До найважливіших рис інноваційного управління персоналом відносять такі:

- організація розглядається як сукупність фінансових, інформаційних, технічних, а найголовніше – людських ресурсів;

- в основі організації праці лежить багаторівнева система управління, активне залучення персоналу до процесу управління;

- нові стратегії управління персоналом орієнтовані на інноваційність, творчість та ризик;

- структура організації спрощується, горизонтальне управління переважає над вертикальним;

- зростає роль і значення служб управління персоналом, відбувається їх інтеграція в єдині структури (департаменти управління персоналом, розширюються їх функції (пріоритетного значення набувають консультативна функція, функція роботи з інформацією, функція стимулювання розвитку персоналу).

Література

1. **Лук'янихін В. О.** Менеджмент персоналу / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД „Університет. кн.”, 2004. – 592 с.
2. **Управління персоналом** / под. ред. О. И. Марченко. – М. : Ось-89, 2004. – 224 с.
3. **Малуев П. А.** Управління персоналом / П. А. Малюев, Ю. Е. Меликов. – М. : Изд-во „Альфа-Пресс”, 2005. – 184 с.