

УДК 331.101.(043.2)

Персонал як складова виробничої діяльності

Кулик А.Я.,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності менеджмент (менеджмент ІТ- сфери),
факультет менеджменту, бізнесу та публічного адміністрування,
Львівський національний університет ветеринарної медицини та
біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів

Анотація: Акцентовано увагу на необхідності всебічного розвитку працівників, створення умов для їхньої професійної самореалізації та використання потенціалу кожного індивіда як ключового елемента організаційного успіху.

Ключові слова: персонал, кадри, робоча сила, соціальний капітал, людські ресурси.

Термін "персонал" традиційно використовується для позначення всього особового складу підприємства, установи або організації, що включає як постійних, так і тимчасових працівників незалежно від рівня їхньої кваліфікації.

Головна відмінність між поняттями "персонал" і "кадри" полягає у тому, що кадри зазвичай охоплюють тільки постійний склад кваліфікованих працівників, тоді як персонал є більш загальним терміном, що включає всіх працівників підприємства, зокрема і некваліфіковану робочу силу.

З позиції економічної науки персонал часто асоціюється з поняттям "робоча сила". Однак сучасний погляд на персонал виходить за межі індустріальної економіки, наголошуючи на багатовимірності людської праці, її когнітивному, соціальному та творчому аспектах.

Еволюція підходів до управління персоналом свідчить про поступовий перехід від механістичного сприйняття робочої сили як пасивного ресурсу до усвідомлення стратегічної ролі людського капіталу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств.

Серед нових економічних категорій, що з'явилися внаслідок трансформації постіндустріального суспільства, особливе місце займає поняття "соціальний капітал". Його поява зумовлена розвитком людського капіталу, необхідністю економічної реалізації нових можливостей робочої сили та зростанням залежності підприємницької діяльності від якості працівників.

З позиції наукового підходу соціальний капітал виконує ключову функцію – формування ефективної соціальної організації зв'язків між суб'єктами економічної діяльності. Це забезпечує високий рівень взаємодії

між учасниками виробничих та соціальних процесів, сприяє розвитку корпоративної культури, зміцненню довіри між працівниками та роботодавцями і підвищенню ефективності управління підприємством.

Відмінною рисою соціального капіталу є його нематеріальний характер – він не існує у фізичному вимірі, а виявляється через якість соціальних відносин, рівень кооперації, довіру, норми взаємодії між людьми.

Технологічні зрушення, децентралізація управління та глобалізація сприяли поступовому витісненню традиційних термінів "персонал", "кадри" на користь ширшого поняття "людські ресурси", яке акцентує увагу на здібностях, мотивації та можливостях працівників.

У сучасному менеджменті людські ресурси розглядаються як стратегічний актив, що поєднує знання, навички, особистісні якості та соціальні зв'язки кожного співробітника. Важливими характеристиками людських ресурсів є їх динамічність (можливість вдосконалення), творчий потенціал, гнучкість (адаптація до змін) та кооперативність (ефективна взаємодія в команді).

Проведений аналіз еволюції понять, що описують особистісний чинник виробництва, свідчить, що вони виникли у відповідь на зміну ролі людини в економічних процесах. На момент своєї появи кожне з них мало чітке значення, однак із розвитком науки і практики їх тлумачення змінювалося, відображаючи нові управлінські концепції.

За однакової чисельності економічно активного населення потенційні можливості людських ресурсів можуть суттєво відрізнятись залежно від рівня освіти, технологічної підготовки та можливостей інноваційного розвитку. Особливо це стосується впровадження інвестиційно-інноваційної моделі економіки, що вимагає високого рівня компетенцій і адаптивності працівників.

З огляду на необхідність врахування як економічного, так і соціального аспекту розвитку трудового потенціалу, найбільш комплексною категорією є "людські ресурси", що об'єднує: кадровий склад організації (персонал, що виконує певні функції); компетентність та здібності працівників (знання, навички, досвід); мотивацію та поведінкові особливості (особистісні цінності, професійні амбіції); соціальні відносини в організації (корпоративна культура, взаємодія в колективі).

Важливу роль у сучасному менеджменті відіграє концепція соціального капіталу, яка наголошує на значенні довіри, соціальних зв'язків та корпоративної взаємодії у підвищенні продуктивності праці.

Таким чином, людські ресурси – це інтегроване поняття, що відображає не лише професійний склад підприємства, а й соціально-економічний потенціал його працівників.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. К.: КНЕУ, 2012. 351 с.

2. Управління людськими ресурсами : Понятійно-термінол. слов.: [Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / [О.В.Антонюк, О. В.Баєва, І. Р.Байрак та ін.]; Міжрегіон. акад. упр. персоналом; За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. К., 2015. 487 с.

Annotation: Modern concepts of HRM emphasize the need for comprehensive development of employees, creating conditions for their professional self-realization and using the potential of each individual as a key element of organizational success.

Keywords: personnel, personnel, labor force, social capital, human resources.

Науковий керівник:

Франчук І.Б.

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту
і бізнес-адміністрування,

Львівський національний університет ветеринарної медицини та
біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів