

Ксенія Валеріївна КОВТУНЕНКО

д.е.н., професор, завідувач кафедри, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3759-7950>

e-mail: k.v.kovtunenکو@mzeid.in

Олександра Вікторівна КОВАЛЬЧУК

аспірант, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: o.v.kovalchuk@mzeid.in

Микола Віталійович АТАНАСОВ

аспірант, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>

e-mail: atanasov.m.v@op.edu.ua

ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ І ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

На сучасному етапі розвитку українських підприємств із кожним днем усе більшої актуальності набуває один із найважливіших ресурсів – персонал підприємства. В умовах інтелектуалізації економіки, доцільно стверджувати, що персонал належить до складових підприємства, які найбільш динамічно розвиваються. Наразі існує дуже багато суміжних термінів до поняття «персонал», які досить часто плутають між собою, наприклад «кадри», «трудові ресурси» тощо. Тому доцільно проаналізувати різноманітні підходи до визначення, дослідити різницю цих понять та виокремити сутність «персоналу підприємства».

Ключові слова: персонал, кадри, підприємство, персонал підприємства

ВСТУП

Персонал – невіддільна складова частина будь-якого сучасного підприємства, один із найважливіших ресурсів, що утворює унікальну цінність для окремого підприємства за рахунок власного досвіду та специфічних якостей отриманих у процесі роботи на конкретному підприємстві. Персонал – дуже багатогранна категорія, яка з розвитком економічної думки розвивається, як фактично на підприємствах, так і саме поняття набуває подальшого розвитку. Дослідження сутності поняття «персонал підприємства» є досить актуальним, особливо враховуючи зміни, що відбуваються з інтелектуалізацією економіки.

Існує велика кількість опублікованих наукових робіт, присвячених вивченню окремих сторін персоналу підприємства, а також питанням ефективного управління персоналом. Великий внесок у дослідження цієї тематики зробили такі вітчизняні та закордонні фахівці, як К. Маркс, С.Г. Струмлін, М.І. Русінко, О.І. Судакова, Н.В. Філіппова, Кузьмін О.Є., І.М. Бойчик, П.А. Малуев, Н.В. Федорова, Н.П. Ніколенко, О.В. Крушельницька, Г.Т. Завіновська та ін.

МЕТА роботи – визначення сутності «персоналу підприємства», що передбачає аналіз та систематизацію сучасних підходів до визначення цього поняття.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Стаття базується на працях вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріалах періодичних видань. Використовувались методи аналізу та синтезу, порівняння та узагальнення, системний підхід тощо.

РЕЗУЛЬТАТИ

На сьогодні досить важко розгалузити тонку межу між тотожними поняттями, які прийнято використовувати говорячи про персонал підприємства. У цьому

контексті доцільно спочатку дослідити еволюційні моменти, що передують появі поняття «персонал підприємства».

Якщо звернутись до еволюції понять, доцільно стверджувати, що похідним поняттям є «робоча сила», яку у своїх працях детально розглядав К. Маркс. Враховуючи стрімкий розвиток суспільства в минулі часи – наступним еволюційним поняттям можна вважати «трудові ресурси», уперше він був використаний академіком С.Г. Струмліним на початку 20-х рр. ХХ ст. Наступним поняттям, що з'явилося у 70–80-х рр. ХХ ст. доцільно вважати «трудовий потенціал», що має досить багато різноманітних тлумачень [1]. Оскільки розвиток економічної науки невпинний, наступним поняттям описуючим людей, що працюють на сучасних підприємствах – є саме «персонал підприємства». Сутність та різноманітні визначення поняття «персонал» вченими-економістами доцільно розглянути у табл. 1.

З огляду на табл. 1 доцільно стверджувати, що єдиного підходу до тлумачення поняття «персонал» не існує, тому визначення вчених-економістів дещо відрізняються одне від одного. Загалом розглянуті поняття доцільно розділити на три авторських підходи до визначення.

Наприклад, перша група вчених Н. Філіппова, П.А. Малуев та Г.Т. Завіновська ототожнюють персонал як групу найманих працівників підприємства за контрастовими зобов'язаннями.

Друга група вчених Н.В. Федорова та М.П. Ніколенко трактує персонал із погляду на соціально-психологічні чинники людей.

Третя група вчених О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук та М. Бойчик визначають «персонал» з погляду кваліфікацій та особистісних навичок людей, що працюють на підприємстві.

Так, доцільно узагальнити вищезазначені підходи

та запропонувати наступне визначення поняття «персонал підприємства» з урахуванням сучасних тенденцій інтелектуалізації економіки.

Персонал підприємства – це сукупність штатних працівників одного підприємства різної кваліфікації, що об'єднані спільною метою, контрактними зобов'язаннями та разом утворюють унікальні «нематеріальні активи» конкретного підприємства.

У цьому контексті також доцільно розглянути ключові відмінності між поняттями «персонал» та

«кадри», які нерідко плутають та ототожнюють між собою. У табл. 2 розглянемо сутність поняття «кадри».

Зважаючи на табл. 2, доцільно стверджувати, що основна відмінність понять «персонал» та «кадри» полягає в тому, що «кадри» – це більш кваліфіковані працівники підприємств, яким зазвичай властиві фахові кваліфікації та управлінські навички, а «персонал» – це в широкому сенсі сукупність працівників організації за контрактними зобов'язаннями. Між цими поняттями дуже тонка межа, вони майже споріднені.

Таблиця 1 – **Визначення поняття «персонал» вченими-економістами** [систематизовано автором на засадах [2–8]]

№	Автор	Визначення
1.	Н. Філіппова [2]	Персонал вбачається більш ємною категорією, яка включає сукупність усіх працівників підприємства, зокрема й осіб, які на якийсь час перервали роботу з різних причин, але водночас числяться в даній організації (хвороба, відпустка, відпустка по догляду за дитиною тощо).
2.	М. Бойчик [3]	Персонал – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і навички роботи.
3.	П.А. Малусь [4]	Персонал – це трудовий колектив організації, або проста сукупність працівників компанії, які не мають властивостей колективу, а саме: попарно не знають один одного, займають дуже віддалені один від одного робочі місця, не реалізують фактичну функцію спілкування й неформальні типи комунікації
4.	Н.В. Федорова [5]	Персонал – це люди з їх особистими проблемами, що взаємодіють у досить травматичному й репресивному просторовому й тимчасовому режимі, що часто посилює особисту невротичну симптоматику, доповнюючи її колективною.
5.	М.П. Николенко [6]	Персонал – це люди зі складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні грають головну роль, це частина економічного й інноваційного простору підприємства.
6.	О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [7]	Персонал – це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.
7.	Г.Т. Завіновська [8]	Персонал – це найманні працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем.

Таблиця 2 – **Визначення поняття «кадри» вченими-економістами** [систематизовано автором на засадах [2, 9–14]]

№	Автор	Визначення
1.	С. Покропивний [9]	У зарубіжній і національній системах термін «кадри» часто ототожнюють лише з частиною співробітників – спеціалістами чи працівниками, які мають досить високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на певному підприємстві.
	Ю.Г. Одегов [10]	Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, спеціальними знаннями, трудовими навичками та/або досвідом роботи в обраній сфері діяльності.
2.	Л. Тихомирова, М. Тихомиров [11]	Кадри – це основний склад працівників підприємства, усі постійні працівники.
3.	Н.Л. Гавкалова [12]	Термін «кадри» є полісемічним за значенням, бо розглядається в науці в декількох аспектах, зазвичай, у двох – вузькому та широкому. У першому значенні до кадрів зараховують осіб, зайнятих розробленням та організацією виконання управлінських рішень. Власне, кадри є основним елементом усієї системи управління, оскільки одночасно можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління.
4.	О.Є. Кузьмін [13]	Кадри організації – це основний (штатний, постійний) склад працівників підприємства.
5.	В. Г. Щербак [14]	Основний (штатний) склад працівників підприємства, професійних або громадських організацій тієї чи іншої галузі; особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції, що є їх основною професією або спеціальністю та здійснюються за плату; частина працівників, що мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на даному підприємстві.
6.	Н. Філіппова [2]	До категорії «кадри» слід зараховувати лише тих співробітників, які мають високий рівень кваліфікації, значний стаж роботи на конкретному підприємстві (який конкретно стаж для зарахування до категорії «кадри» вирішується в кожному конкретному випадку окремо), реально беруть участь у даній момент у виробничій діяльності підприємства і працюють не на умовах сумісництва або скорочений робочий день (тобто не трудяться на умовах часткової зайнятості).

ВИСНОВКИ

Доцільно дійти висновку, що поняття «персонал підприємства» є досить містким терміном в управлінській галузі, подальші дослідження якого постійно набувають невпинного розвитку та не втрачають ак-

туальності. У процесі дослідження була визначена сутність «персоналу підприємства», проаналізовано глумачення цього поняття різноманітними науковцями, систематизовано сучасні підходи до визначення цього поняття, а також досліджено різницю між поняттями «персонал» та «кадри» підприємства.

Список використаних джерел

1. Русінко М.І., Судакова О.І., Ларченко Г.О. Еволюція поняття «персонал підприємства» та теоретичні підходи до його визначення. *Ефективна економіка*. 2015. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888>
2. Филиппова Н.В. Уточнение соотношения содержания категорий «кадры предприятия» и «персонал предприятия». *Вісник СевНТУ*. 2011. Вип. 116. С. 221–224.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства. К., 2004. 480 с.
4. Малуев П.А. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. М.: Альфа-Пресс, 2005. 183 с.
5. Федорова Н.В. Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. М.: КноРус, 2005. 415 с.
6. Николенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов. М.: Страхование ревью, 2004. 356 с.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К., 2006. 308 с.
8. Завиновська Г.Т. Економіка праці. К.: КНЕУ, 2006. 300 с.
9. Економіка підприємства / М.Г. Грещак та ін.; ред. С.Ф. Покропивний. К.: КНЕУ, 2001. 526 с.
10. Одегов Ю.Г., Никоновна Т.В. Аудит и контролинг персонала. М.: Экзамен. 2004. 542 с.
11. Кузьмін О.Є., Пашенко І.Н., Чернобай Л.І. Економіка інноваційного підприємства. Львів: Міські інформаційні системи, 2011. 390 с.
12. Гавкалова Н.Л., Кайнова Т.В. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 236 с.
13. Кузьмін О.Є., Процик І.С., Передало Х.С. Управління персоналом. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. 240 с.
14. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Харків: ХНЕУ. 2005. 220 с.

References

1. Rusinko M.I., Sudakova O.I., Larchenko H.O. Evolution of the concept of “enterprise personnel” and theoretical approaches to its definition. *Efficient economy*. 2015. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888> (in Ukrainian).
2. Filippova N.V. Clarification of the ratio of the content of the categories “personnel of the enterprise” and “staff of the enterprise”. *Bulletin of SevNTU*. 2011. Issue 116. pp. 221–224 (in Russian).
3. Boichyk I.M. Economics of the enterprise. Kyiv, 2004. 480 p. (in Ukrainian).
4. Maluev P.A., Melihov Yu.E. Personnel management. Moscow: Alfa-Press, 2005. 183 p. (in Russian).
5. Fedorova N.V. Minchenkova O.Yu. Personnel management of the organization. Moscow: KnoRus, 2005. 415 p. (in Russian).
6. Nikolenko N.P. Human resource management. Moscow: Insurance review, 2004. 356 p. (in Russian).
7. Krushelnytska O.V., Melnychuk D.P. Personnel management. Kyiv, 2006. 308 p. (in Ukrainian).
8. Zavinovska H.T. Labor economics. Kyiv: KNEU, 2006. 300 p. (in Ukrainian).
9. Business economics / M.H. Hreshchak, et.al.; ed. S.F. Pokropyvnyi. Kyiv: KNEU, 2001. 526 p. (in Ukrainian).
10. Odegov Yu.G., Nikonovna T.V. Audit and controlling of personnel. Moscow: Exam. 2004. 542 p. (in Russian).
11. Kuzmin O.Ye., Pashenko I.N., Chernobai L.I. Economics of an innovative enterprise. Lviv: City Information Systems, 2011. 390 p. (in Ukrainian).
12. Havkalova N.L., Kainova T.V. Socio-economic aspects of ensuring the effectiveness of personnel management: monograph. Kharkiv: KhNEU, 2010. 236 p. (in Ukrainian).
13. Kuzmin O.Ye., Protsyk I.S., Peredalo Kh.S. Personnel management. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House, 2011. 240 p. (in Ukrainian).
14. Shcherbak V.H. Enterprise personnel management. Kharkiv: KhNEU. 2005. 220 p. (in Ukrainian).

Kseniia KOVTUNENKO

Doctor of Economics, Professor, Head of Department, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3759-7950>

e-mail: k.v.kovtunenکو@nzeid.in

Oleksandra KOVALCHUK

postgraduate student, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: o.v.kovalchuk@nzeid.in

Mykola ATANASOV

postgraduate student, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>

e-mail: atanasov.m.v@op.edu.ua

STAFF OF THE ENTERPRISE: ESSENCE AND APPROACHES TO DEFINITION

At the present stage of development of Ukrainian enterprises, one of the most important resources – the staff of the enterprise – is becoming more and more relevant every day. In the context of the intellectualization of the economy, it is reasonable to say that the staff is one of the most dynamically developing components of the enterprise. Currently, there are many related terms to the concept of “staff”, which are often confused with each other, such as “personnel”, “human resources”, and so on. Therefore, it is advisable to analyze the various approaches to the definition, to explore the difference between these concepts and to identify the essence of “staff of the enterprise”.

Staff is an integral part of any modern enterprise, one of the most important resources that creates a unique value for an individual enterprise due to its own experience and specific qualities obtained in the process of working in a particular enterprise. Staff is a very multifaceted category, which with the development of economic thought develops, both in fact in enterprises, and the very concept is further developed. The study of the essence of the concept of “staff of the enterprise” is quite relevant, especially

taking into account the changes that occur with the intellectualization of the economy.

There is a large number of published scientific papers devoted to the study of certain aspects of the staff of the enterprise, as well as issues of effective staff management. Great contribution to the study of this topic was made by such domestic and foreign experts as K. Marx, S.G. Strumlin, M.I. Rusinko, O.I. Sudakova, N.V. Filippova, I.M. Boychik, P.A. Maluev, N.V. Fedorova, N.P. Nikolenko, O.V. Krushelnytska, G.T. Zavinovska, et.al.

Keywords: *staff, personnel, enterprise, staff of the enterprise*