

**Людмила Володимирівна ТЕРЕЩЕНКО**

аспірант Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

**ФОРМУВАННЯ ТЕРМІНОСИСТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

Терещенко, Л. В. Формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу [Текст] / Людмила Володимирівна Терещенко // Український журнал прикладної економіки. – 2018. – Том 3. – № 3. – С. 68–73. – ISSN 2415-8453.

**Анотація**

**Вступ.** На сьогодні переконлива аргументація та ефективність обміну думками серед вчених на користь народження незвичної ідеї залежать від уточнення сутності та змісту використовуваних термінів. Особливо це актуально для менеджменту персоналу, коли в умовах прискорення обміну знаннями з'являються нові наукові школи та публікуються дослідження, що провокує різне тлумачення однакових термінів.

**Метою статті** є аналіз та узагальнення існуючого понятійно-категоріального апарату менеджменту персоналу та побудова терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу.

**Результати.** Для досягнення мети та вирішення завдань дослідження у статті запропоновано послідовність формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу. Її реалізація представлена такими етапами, як: визначення предметної області дослідження, уточнення його об'єкта та предмета; відбір термінів та створення термінологічного поля предметної області дослідження; визначення відповідності термінів предметній області дослідження шляхом їх аналізу та упорядкування; перевірка отриманої терміносистеми на якість та відповідність поставленим завданням дослідження. Обґрунтовано, що формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу дозволить вирішити такі проблеми, як: плутанина в термінах; коректна інтерпретація поняття; незрозумілі зв'язки між поняттями; відсутність структурної моделі дослідження.

**Висновки.** Використання сформованої терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу сприяє не тільки детальному вивченню понять та процесів у цій сфері, але й проясненню існуючих лінгвістичних закономірностей понятійного апарату дослідження. Подальші дослідження будуть спрямовані на визначення та обґрунтування оптимальних методів оцінки ефективності менеджменту персоналу.

**Ключові слова:** терміносистема, ефективність менеджменту персоналу, морфологічний аналіз, контент-аналіз, предметна область дослідження.

**Liudmyla Volodymyrivna TERESHCHENKO**

post-graduate student of Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

**TERMINOLOGY SYSTEM FORMATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT EFFECTIVENESS RESEARCH**

**Abstract**

**Introduction.** Today, convincing arguments and the exchange effectiveness of ideas among scholars in favor of the birth of an unusual idea depend on clarifying the nature and content of the terms used. This is especially true for personnel management, when new science schools appear in an environment of accelerating knowledge sharing and research is published that provokes a different interpretation of the same terms.

© Людмила Володимирівна Терещенко, 2018

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2018 рік. Том 3. № 3.

---

**The purpose** of the article is to analyze and generalize the existing the personnel management conceptual-categorical apparatus and to construct a terminology system for the study of the personnel management effectiveness.

**Results.** In order to achieve the goal and to solve the research tasks in the article the sequence of forming the terminology of the research of the personnel management effectiveness is proposed. Its implementation is represented by such stages as: definition of the study subject area, refinement of its object and subject; selection of terms and the creation of a terminology field of the research subject field; definition of the correspondence of the subject area terms of the study by their analysis and ordering; verification of the obtained terminology for quality and conformity with the research tasks. It is substantiated that the formation of the research terminology system of the personnel management effectiveness will solve such problems as: confusion in terms; correct interpretation of the concept; incomprehensible connections between concepts; lack of structural research model.

**Conclusions.** The use of the developed terminology for the study of the personnel management effectiveness contributes not only to a detailed study of concepts and processes in this area, but also to the clarification of existing linguistic patterns of the conceptual study apparatus. Further research will be aimed at identifying and justifying the best practices for assessing the personnel management effectiveness.

**Keywords:** terminology system, personnel management effectiveness, morphological analysis, content analysis, subject area of research.

**JEL classification:** M 12

---

### Вступ

Успіх кожного сучасного підприємства досягається за рахунок його здатності відповідати сучасним потребам і очікуванням інших зацікавлених сторін на довготривалій основі. Стійкого розвитку можна досягти за допомогою ефективного менеджменту, шляхом усвідомлення підприємством необхідності застосування інновацій та нововведень. У свою чергу, система менеджменту вітчизняного підприємства розглядає персонал як один з ключових видів ресурсів. Від роботи персоналу залежить не тільки сама система якості, але й ефективність, працездатність і успішність підприємства в цілому. Тому менеджмент персоналу стає ключовим елементом системи менеджменту, адже чим ефективніше працює підсистема менеджменту персоналу, тим ефективніше буде працювати підприємство.

З іншого боку, інформатизація суспільства посилює значимість вирішення проблеми відповідності існуючих термінів у тій чи іншій сфері. Зростаюча тенденція появи нових шкіл та наукових досліджень призводить до різного тлумачення одних і тих же понять та термінів. Посилює таку ситуацію також стрімке збільшення кількості робіт професійних менеджерів, які не приділяють достатнього значення сутності та змісту досліджуваних понять.

Тому, як зазначав Р. Акофф: «здійснення дослідження зазвичай вимагає використання не одного, а системи суміжних понять...порівняння результатів різних досліджень потребує відповідної системи понять, які в них застосовуються» [1, с. 84]. Таким чином, актуальним питанням стає формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу.

Теоретичні та практичні аспекти менеджменту персоналу у вітчизняній і зарубіжній економічній літературі розглядаються в роботах представників різних напрямів економічної науки, але переважно в рамках теорії управління персоналом та економіки праці. До відомих дослідників відносяться: М. Армстронг, Н. Гавкалова, О. Гавриш, В. Данюк, А. Дейнека, Л. Довгань, Дж. Іванцевич, А. Кібанов, А. Колот, А. Крамаренко, А. Лобанов, А. Осіпова, Н. Сімченко, Н. Ситник [2–10] тощо.

## Мета та завдання статті

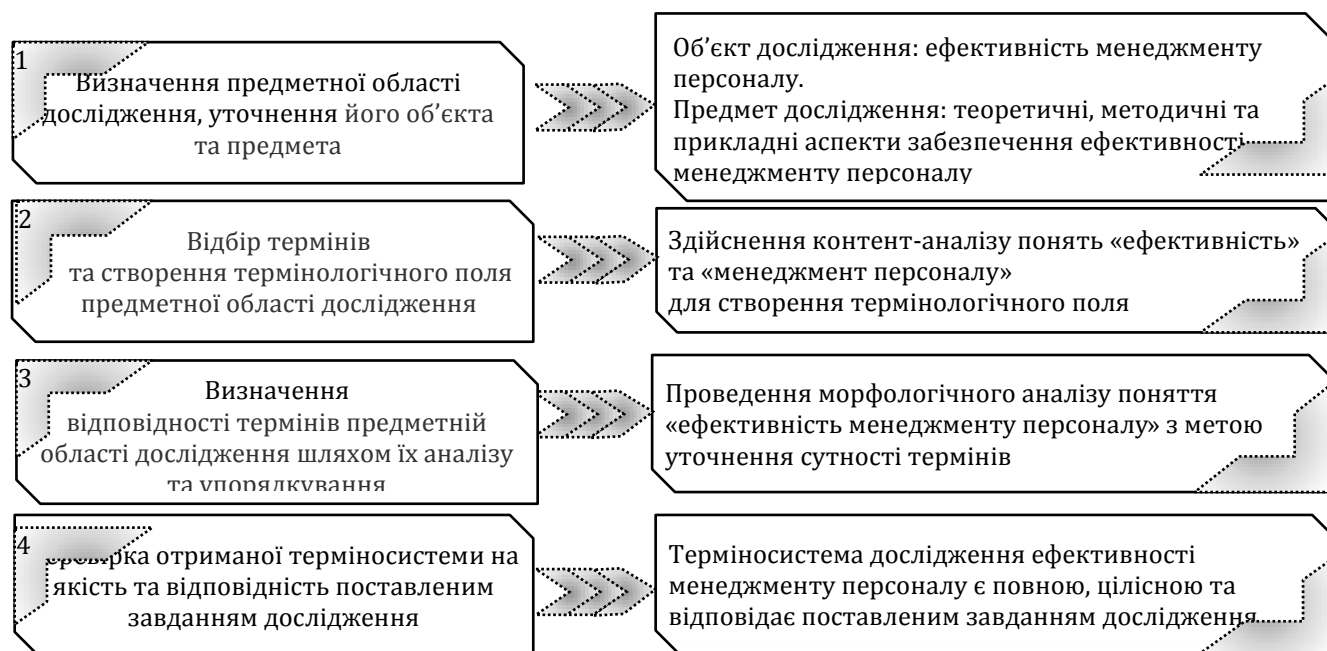
Враховуючи те, що в сучасних умовах для проведення дослідження є недостатнім визначення тільки сутності поняття, необхідно також вивчити зв'язки між цими термінами й упорядкувати та структурувати їх. Тому, метою даної статті є аналіз та узагальнення існуючого понятійно-категоріального апарату менеджменту персоналу та побудова терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу.

## Виклад основного матеріалу

Розуміючи під терміносистемою впорядковану множину термінів з зафіксованими відносинами між ними, що відбивають відносини між поняттями, які ці терміни номінують [11; 12] слід зазначити, що терміносистема ефективності менеджменту персоналу являє собою системно впорядковану сукупність термінів, якій притаманні структурно-семантичні характеристики спеціального знання в сфері менеджменту персоналу, та яка, в свою чергу, може бути представлена у вигляді моделі.

Необхідно акцентувати увагу, що при формуванні терміносистеми важливо врахувати ряд ознак, серед яких [12, с. 2]: цілісність (стан терміносистеми, кожен термін якої пов'язаний з іншим); повнота (стан терміносистеми, який визначає наявність всіх термінів із даної предметної області); структурованість (сукупність термінів є впорядкованою та представленою у формі лінійної або ієрархічної структури, яка відображає відносини цілого і його частин, зв'язки причини і слідства); стійкість (здатність відображати систему наукових поглядів на певному етапі дослідження).

Враховуючи те, що будь-яка терміносистема будується на основі певного набору структурних і змістовних критеріїв, які дозволяють окреслити її межі, у роботі було використано такі критерії формування терміносистеми сфери менеджменту персоналу: унікальні особливості побудови моделі; особливості структури (ієрархічність моделі, специфіка відносин між поняттями сфери менеджменту персоналу); закономірності процесів формування та розвитку сфери менеджменту персоналу. Отже, формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу відбувається в розрізі певних послідовних етапів, що детально зображені на рис. 1.



**Рис. 1. Послідовність формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу**

Визначення проблемної області дослідження, уточнення його об'єкта та предмета є першим етапом формування терміносистеми. Основний фокус у

---

дослідженні на цьому етапі спрямований на виявлення та обґрунтування існуючих концепцій управління персоналом в розрізі еволюційного підходу та визначення концептуальних підходів до аналізу ефективності менеджменту персоналу.

Необхідно зазначити, що еволюція менеджменту персоналу являє собою антагонізм двох світоглядів: філософії пріоритетності людських ресурсів і філософії пріоритетності фінансових «нелюдських» ресурсів. Наукові дослідження останнього століття [2; 5; 6] підтвердили існування п'яти концепцій управління персоналом, серед яких: концепція використання трудових ресурсів; концепція «наукового адміністрування»; концепція управління людськими відносинами; концепція стратегічного управління людськими ресурсами; концепція управління людиною і організаційною культурою. Порівняльна характеристика цих концепцій дозволила виявити підхід щодо оцінювання ролі людини на підприємстві, підтвердити існування різних поєднань методів менеджменту персоналу.

В рамках дослідження визначено, що об'єктом є ефективність менеджменту персоналу. Предметом дослідження обрано теоретичні, методичні та прикладні аспекти забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Відбір термінів, що відносяться до даного дослідження та створення поля термінів предметної області є наступним етапом формування терміносистеми. Важливим моментом є визначення відповідних джерел інформації, де представлені необхідні поняття: наприклад, словники, нормативно-правова база, спеціалізована наукова література тощо. Далі формується термінологічне поле, яке представлено сукупністю термінів (разом із визначеннями) спеціальної наукової або практичної області відповідно до предмета дослідження. Контент-аналіз понять «ефективність» та «менеджмент персоналу» дозволив виявити ключові їх складові та визначити акценти щодо його деталізації.

Обов'язковим етапом формування терміносистеми є визначення відповідності їх дефініцій предметній області дослідження шляхом їх аналізу та упорядкування, що є третім етапом запропонованої послідовності. Тобто на цьому етапі важливо виявити однозначність досліджуваних термінів, повноту охоплення предметної області. Слід зазначити, що для уточнення сутності поняття використовуються різноманітні методи, серед яких: морфологічний аналіз, контент-аналіз, порівняльний аналіз тощо.

Останнім етапом формування терміносистеми є її перевірка на якість та відповідність поставленим завданням дослідження. Терміносистема з практичної точки зору є готовою до застосування, якщо вона є повною, цілісною та відповідає поставленим завданням дослідження.

Отже, в рамках даного дослідження було:

проведено контент-аналіз таких понять, як «ефективність» та «менеджмент персоналу». Це дозволило шляхом вивчення відповідних джерел інформації здійснити кількісно-якісний аналіз цих понять та створити термінологічне поле дослідження;

реалізовано морфологічний аналіз для уточнення сутності ефективності менеджменту персоналу, який дозволив акцентувати увагу на важливості використання комплексного підходу (який є синтезом системного, цільового, витратного, алокативного підходів) та необхідності деталізації функцій менеджменту персоналу та його інструментів. Доведено, що ефективність менеджменту персоналу визначається також ступенем і термінами виконання специфічних завдань, які поставлені структурами управління персоналом [5, с. 11];

визначено інші важливі терміни, які найбільш повно охоплюють предметну область дослідження та відповідають їй завданням.

Зазначимо, що ефективність менеджменту персоналу залежить від функціонального наповнення даного процесу, тому важливим завданням в контексті термінологічного забезпечення є дослідження функцій менеджменту персоналу.

---

Враховуючи те, що більшість дослідників зараховують до функцій менеджменту персоналу класичні функції управління, а саме планування (П), організацію (О), мотивацію (М), контроль (К) та регулювання (Р), слід акцентувати увагу на специфічності їх застосування. Так, основними функціями менеджменту персоналу на сучасних підприємствах є: визначення потреби у персоналі (функція П); забезпечення підприємства персоналом (функції П, О, К, Р); розвиток персоналу (функції П, О); використання персоналу (функції О, К, Р); мотивація трудової діяльності та поведінки персоналу (функція М); правове та інформаційне забезпечення процесу менеджменту персоналу (функція О).

Необхідно також акцентувати увагу, що серед основних питань менеджменту персоналу виявлено: цілепокладання, функції і методи управління, структуру і систему управління підприємством, стиль, імідж та організаційну культуру, етику, середу і інфраструктуру управління, ділові комунікації, способи вирішення конфліктів, вироблення і прийняття рішень, прогнозування ситуацій, стратегічне управління підприємством тощо [2–10]. Відзначаючи важливість функцій, ролі і місця менеджменту персоналу в сучасному бізнес-середовищі та діяльності підприємств, слід підкреслити також неоднорідність та неоднозначність змісту окремих понять.

**Висновки.** Таким чином, формування терміносистеми є важливим інструментом забезпечення дослідження ефективності менеджменту персоналу, що сприяє врахуванню існуючих теоретичних та практичних особливостей сфери менеджменту персоналу. Запропонована терміносистема дозволяє представити область ефективності менеджменту персоналу у вигляді упорядкованої моделі, що включає в себе відомості про динаміку, структуру і зв'язки відповідних термінів і термінологічних сполучень. Її використання сприяє не тільки вивченню понять та процесів, які формують цю систему, але й проясненню лінгвістичних закономірностей понятійного апарату дослідження.

Окрім цього, формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу дозволяє: однозначно інтерпретувати дане поняття шляхом деталізації термінів, які використовуються у дослідженні; нівелювати плутанину в термінах; визначити зв'язки між поняттями та побудувати структурну модель дослідження; виявити недосліджені питання та проблемні області.

### **Список літератури**

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте; пер. с англ. под ред. Л. А. Волковой. СПб. : Питер, 2002. 244 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами; перев. с англ. под ред. С. К. Мородовина; 8-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 832 с.
3. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. 296 с.
4. Дейнека А. В. Управление персоналом. Москва : Дашкова и К, 2010. 290 с.
5. Иванцевич Дж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. М. : Дело, 1993. 312 с.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2012. 638 с.
7. Крамаренко А. В. Оцінка ефективності управління персоналом на промисловому підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04. М-во освіти і науки України, Держ. вищий навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». Дніпропетровськ. НГУ, 2014. 20 с.
8. Осіпова А. Ю. Механізм забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. дис. кан-та екон. наук: 08.00.04. Хмельницький. 2015. 246 с.
9. Управління персоналом / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. К. : КНЕУ; Краматорськ : НкМЗ, 2013. 666 с.

- 
10. Управління персоналом сучасної організації / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко, Н. І. Ситник, В. Е. Грамотнєв. К.: НТУУ «КПІ», 2011. 496 с.
  11. Лейчик В. М. Терминоведение: предмет, методы, структура. М.: Изд-во ЛКИ, 2007. 286 с.
  12. Термінологічна робота. Засади і правила розроблення стандартів на терміни та визначення понять: ДСТУ 3966:2009. [Чинний від 2010-07-01]. К.: Держспоживстандарт України, 2009. IV, 30 с. (Національний стандарт України).

### References

1. Akoff, R. (2002). *Akoff o menedzhmente*. [Ackoff on management]. Translated by and in Volkova, L. A. (ed.). Piter. St. Petersburg. Russia.
2. Armstrong, M. (2004). *Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami*. [The practice of human resource management]. Translated by and in Morodovin, S. K. (ed.); 8<sup>th</sup> ed. Piter. St. Petersburg. Russia
3. Gavkalova, N. L., Vlasenko, T. A. (2011). *Upravlinnya efektyv'nisty menedzhmentu personalu*. [Management of the effective management of personnel]. Vid. HNEU. Kharkiv. Ukraine.
4. Dejneka, A. V. (2010). *Upravlenie personalom*. [Human resource management]. Dashkova i K. Moscow. Russia.
5. Ivancevich, Dzh. and Lobanov, A. A. (1993). *Chelovecheskie resursy upravlenija*. [Human management resources]. Delo. Moscow. Russia.
6. Kibanov, A. Ja. (2012). *Upravlenie personalom organizacii*. [Management personnel of the organization]. In Kibanov, A. Ja. (ed.). 2<sup>nd</sup> ed. INFRA-M. Moscow. Russia.
7. Kramarenko, A. V. *Ocinka efektyvnosti upravlinnya personalom na promy'slovomu pidpry'emstvi*. [The estimation of efficiency of personnel management at the industrial enterprise]. Abstract of Ph.D. dissertation. 08.00.04. M-vo osvity i nauky Ukrayiny, Derzh. vy'shhyj navch. zakl. «Nac. girn. un-t». NGU. Dnipropetrovsk. Ukraine.
8. Osipova, A. Yu. (2015). *Mexanizm zabezpechennya efektyvnogo upravlinnya personalom pidpry'emstva*. [Mechanism of ensuring effective management of the personnel of the enterprise]. Ph.D Theis. 08.00.04. Khmelnytskyi. Ukraine.
9. *Upravlinnya personalom*. [Personnel Management]. (2013). Danyuk, V. M., Kolot, A. M., Sukov G. S. and ot. KNEU; Kramators`k : NkMZ. Kramatorsk. Kiev. Ukraine.
10. *Upravlinnya personalom suchasnoyi organizaciyi*. [Personnel management of a modern organization]. (2011). Gavry`sh, O. A., Dovgan` L. Ye., Simchenko, N. O., Sy`tny`k, N. I., Gramotnyev, V. E. NTUU «KPI». Kiev. Ukraine.
11. Lejchik, V. M. (2007). *Terminovedenie: predmet, metody, struktura*. [Terminology: subject, methods, structure]. Izd-vo LKI. Moscow. Russia.
12. *Terminologichna robota. Zasad` i pravy`la rozroblennya standartiv na terminy` ta vy`znachennya ponyat`*. [Terminological work. Principles and rules for developing standards for terms and definitions]. DSTU 3966: 2009. [From 2010-07-01]. Derzhspozhy`vstandart Ukrayiny`. IV. Kiev. Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.08.2018 р.