

Швець Аліна Вікторівна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Кадровий менеджмент виник у процесі еволюції організаційних утворень і існував практично завжди незалежно від їх цільового призначення. Даний аспект практики взаємодії людей логічно підтверджується тим, що завжди існує потреба в структуруванні й розмежуванні повноважень членів організації, мотивації та розвитку працівників. Таким чином, ефективність кадрового менеджменту визначає базисні пріоритети функціонування підприємств, результати та продуктивність трудової діяльності індивідів.

Менеджмент як система відносин у значній мірі формує передумови ефективного функціонування ринкової економіки, уособлюючи механізм забезпечення ефективного функціонування підприємств. Визначальною підсистемою управління є кадровий менеджмент, об'єктом впливу якого виступають кадри з огляду формування і продуктивності використання персоналу у процесі організаційного розвитку. Загальна концепція кадрового менеджменту багатоаспектна з точки зору обґрунтування соціально-економічних відносин в системі управління персоналом.

Відомо, що головним елементом будь-якої системи управління є персонал, який водночас може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Кадри у свою чергу є частиною персоналу, який має відповідний рівень освіти і займає визначені посади в структурі менеджменту, виконує функціональні завдання спеціалізовано-професійного змісту. Працівники підприємства або організації є об'єктом, тому що вони є продуктивною силою, головною складовою частиною будь-якого виробничого процесу.

Персонал – це особовий склад підприємства, організації, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками [2, С.15]. Це поняття застосовується, в основному, при плануванні та здійсненні практичних заходів щодо покращення якісних характеристик працівників організації і (в меншій мірі) при проведенні наукових досліджень. Разом із тим, персонал – це перш за все люди, що характеризуються складним комплексом індивідуальних рис, серед яких соціально-психологічні відіграють головну роль. Суб'єктом управління персоналом на макрорівні є держава, яка розробляє комплекс соціально-економічних і організаційно-правових заходів, спрямованих на ефективне формування, розподіл, перерозподіл і використання кадрів. До суб'єктів управління персоналом відносяться також профспілки, об'єднання, асоціації, трудові колективи та інші інституції та організації. Здатність персоналу одночасно бути об'єктом і суб'єктом управління є головною специфічною особливістю менеджменту людських ресурсів у підприємстві.

Частина авторів при дослідженні проблеми кадрового менеджменту термін «персонал» замінює іншим терміном «кадри». «Кадри – це частина трудових ресурсів, які постійно функціонують в даній галузі», - зазначає Н.К. Долгушкін і В.Г. Новіков [3,С.12]. Тобто таке тлумачення передбачає доцільність застосування цього поняття на рівні окремої галузі, хоча, на нашу думку, воно є неповним. Окрім застосування терміну кадри

на рівні галузі, більш поширеним є його використання для характеристики кадрового забезпечення АПК.

Під кадрами організації, ми розуміємо сукупність кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту [2, С.15]. До складу кадрів не відносять тимчасових, сезонних, позаштатних працівників та працівників за сумісництвом. Як правило, кадри в організації поділяють на дві групи: кадри управління та робітничі кадри. При плануванні роботи з кадрами в організації інколи виділяють, наприклад, облікові кадри, кадри обслуговування тощо, акцентуючи таким чином увагу на різних рівнях їх професійної підготовки та видах діяльності.

Такий підхід до зазначеної категорії дозволить ширше розкрити зміст кадрового менеджменту. Отже, під «кадровим менеджментом» ми розуміємо таку підсистему управління людськими ресурсами, яка забезпечує процеси їх формування, розвитку та раціонального використання. Кадрове забезпечення виробництва, зокрема аграрного, великою мірою залежить від наявності кадрів, їх якості та здатності працювати на рівні сучасних досягнень вітчизняної та світової науки.

Кадри – це один із головних системоутворюючих факторів ефективності організації, який виступає зв'язуючою ланкою між виробничим процесом і безпосередніми його виконавцями (персоналом). Кадрово-управлінський потенціал є функціональною підсистемою менеджменту, яка розробляє і реалізовує управлінські рішення по забезпеченню досягнення стратегічно-тактичних цілей економічного суб'єкта. Тому кадри і їх потенціал менеджменту справляють визначальний вплив на ефективність управління підприємством саме через розробку і реалізацію управлінських рішень. З цієї позиції кадрово-управлінський потенціал виступає капіталом (активом) організації, і його носіїв (кадрів), адже він «обертається» у виробничих системах й створює вартість. Кадри взаємодіють і реалізують кадрово-управлінський потенціал в процесі управління кадровими процесами.

Ефективність діяльності керівників і спеціалістів визначається не службовим становищем, а реальною віддачею від вмільної організаторської роботи, здатності раціонально використовувати наявні резерви, кадровий потенціал кожного працівника, грамотних, компетентних управлінських рішень. Саме керівники і спеціалісти, які освоюють усі тонкощі ринкових відносин, що спираються на колективну мудрість, кращі традиції селянського менталітету, які вмільють досягати конкретних успіхів дозволять звести до мінімуму кількість збиткових підприємств, підняти престиж сільськогосподарської праці. Невипадково інвестування в кадровий потенціал вважається одним з найнадійніших вкладень. Адже тільки висококваліфіковані кадри, що використовують у практичній роботі найсучасніші технології, у тому числі в області кадрового забезпечення, інформаційно-пошукових систем, що працюють в атмосфері взаєморозуміння і довіри, здатні забезпечити ефективну взаємодію усіх функцій системи кадрового менеджменту, що так необхідно для випуску конкурентоздатної продукції.

Загалом теорія кадрового менеджменту обґрунтовуючи сутність цього поняття дає можливість сформулювати уявлення про дану категорію як систему соціально-економічних відносин з приводу формування і організацію ефективного використання кадрово-управлінського потенціалу, науково-теоретичний напрям дослідницької діяльності, а також адміністративну структуру. Кадровий менеджмент в усіх наведених аспектах є визначальним в системі управління людськими ресурсами організації як інтелектуальним капіталом. Вважаємо, що кадровий менеджмент у понятійному апараті теорії управління

характеризується як:

- система, яка забезпечує функціонування організації через налагодження взаємозв'язків трудового колективу з засобами праці, предметами праці, технологією для досягнення намічених стратегічних і тактичних цілей;
- спеціалізований орган управління організаційним розвитком і персоналом, категорію працівників-менеджерів, спеціалістів;
- науковий напрямок, який уособлює теоретико-методологічні підходи до обґрунтування поведінки кадрів в організації та управління персоналом;
- частина потенціалу організації у формі кадрово-управлінських можливостей людей щодо реалізації стратегії менеджменту.

Список використаних джерел

1. Герчикова И.Н. Менеджмент [Текст] / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 501с.
2. Омаров, А. М. Руководитель : Размышления о стиле управления / А. М. Омаров.– 2-е изд., доп.– Москва : Изд. полит. лит., 1987.– 366 с.
3. Долгушкін Н.К. Категории “трудовые ресурсы”, «рабочая сила», «кадры» - сущность и содержание / Н.К.Долгушкін, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. - №4. – С.11-12.

Швець Марія Ігорівна,

студентка спеціальності 7.03050401 «Економіка підприємства» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Марусей Т.В.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

У наш час у сучасному світі відбувається становлення інформаційного суспільства, а у світовому господарстві – інформаційної економіки. При цьому неминуче виникають проблеми, пов'язані із суспільним рухом нової інформації, з її включенням як продукту праці в сферу дії економічних законів, що визначають характер і сутність процесів суспільного виробництва. Вищою формою інформації – формою знань є інформаційний менеджмент, що являє собою комплекс завдань управління на всіх етапах життєвого циклу підприємства, охоплюючи всі дії та операції, пов'язані як з інформацією в усіх її формах і станах, так і з підприємством у цілому на основі даної інформації.

Стратегічні, тактичні та оперативні комплексно поставлені задачі управління діяльністю організації можна вирішувати лише за допомогою успішно діючої інформаційної системи менеджменту, яка базується на використанні сучасних програмних візуальних оболонок, економіко-математичних методів і моделей, засобів об'єктно-орієнтованого програмування, сучасних засобів електронної обчислювальної техніки і засобів зв'язку. Інформаційна система менеджменту повинна забезпечувати комплексне вирішення стандартних спеціалізованих задач кожної складової інформаційної підсистеми, проводити економічне прогнозування і аналіз в кожній окремій підгрупі даних підсистем, і, врешті, дозволяти проводити моделювання управлінських рішень, як найвищий критерій адекватності реагування в розглянутій ситуації[2].

З появою поняття інформаційний менеджмент в перехідний період від