

**Бухонська Ірина Олександрівна**  
студентка економічного факультету  
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»  
Подільського державного аграрно-технічного університету,  
м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

## **КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Впровадження і розвиток ринкової економіки зумовили необхідність переглянути і дещо трансформувати деякі теоретичні аспекти у кадровому менеджменті. За таких умов роль кадрового менеджменту неупинно зростає, так як саме цей показник на сьогодні є важливим фактором досягнення успіху у бізнесі.

Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Головна мета управління персоналом складається у забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Термін «кадровий менеджмент» трактується досить широко, та у більш вузькому значенні кадровий менеджмент – це система планування, організації, мотивації і контролю персоналу, необхідного для формування та досягнення цілей підприємства [1].

Провідними, у галузі кадрового менеджменту на сьогодні є, публікації економістів Г.В. Щокіна[2], М.С. Завадського [3]. Саме ці праці розкривають суть кадрового менеджменту та проблеми із якими зустрічається кожен керівник при проведенні власної кадрової політики.

У розрізі кадрового менеджменту, як організації ефективного робочого процесу, людина завжди розглядається як важливий елемент у підприємстві. Тому, на даний момент, кадровий менеджмент являється одним із найголовніших напрямів діяльності управління будь-якого рівня і напрямку.

Успіх підприємств, а аграрних особливо, великою мірою залежить від кваліфікованих кадрів. Саме цей фактор дозволяє збільшити обсяг виробництва, підвищити якість продукції і як наслідок підняти на ще одну «щабель» вище у своїй конкурентоздатності. Та потрібно розуміти ще й те, що мало такими кадрами володіти, необхідно розташувати їх таким чином аби це ще більш сприяло процесу виробництва. Важливо також створити умови для праці. Чим кращі умови, тим менший коефіцієнт плинності кадрів, який напряму пов'язаний із кваліфікованістю, що досягається із досвідом роботи. Збільшення цього коефіцієнту означало б виникнення проблеми, що заважає персоналу виконувати покладені на нього обов'язки і змушує змінювати місце роботи і шукати кращих можливостей. Здатність менеджера забезпечувати працівника належними умовами для ефективної праці, включаючи елемент заохочень проявляє його талановитість як менеджера.

Із плином часу і зміною зовнішніх факторів і, власне, виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів розширюється і саме поняття кваліфікованого менеджменту. Все частіше воно розуміється не лише як адміністративна діяльність, а й як складова забезпечення виробництва трудовими ресурсами, а також його мотивація.

Проблема дефіцитності кваліфікованих кадрів постає все гостріше. Виявивши проблему, зрозумілим є те, що першочергово слід звернути увагу на їх підготовку. І, перш за все, це в інтересах самих підприємств. Ситуація із наявністю таких кадрів в Україні бажає кращого. Це пояснюється тим, що попередня система практичної підготовки кадрів на підприємстві була ліквідована, а нова перебуває на стадії розробки. Ця проблема на сьогодні є досить актуальною у нашій країні, так як майбутній працівник має набути певних навичок аби достовірно носити звання кваліфікованого працівника.

Кадровий менеджмент сучасної організації спирається на дослідницьку базу. Як правило, розробка стратегії кадрової політики, формування системи управління персоналом здійснюється вищим керівництвом. На підставі сказаного вище слід зазначити, що ряд дослідників виділяють дві позиції в процесі співробітництва у кадровому менеджменті [4, с.152] :

1. Людина як ресурс виробничої системи (трудовий, людський) – важливий елемент процесу виробництва;

2. Людина як особистість з власними потребами, мотивами, цінностями, відносинами – головний суб'єкт управлінської діяльності;

Виходячи із цього, запорукою ефективної праці кваліфікованого персоналу, на сьогодні, є ще й механізм мотивації. А так як основною метою кадрового менеджменту є розуміння потреб людини, правильне їх розташування та оцінювання, а також досягнення їх особистої зацікавленості у підвищенні власної продуктивності, то здібний менеджер повинен здійснювати мотивацію таким чином аби у працівника виникало бажання працювати ще ефективніше.

Та поряд із цим породжується чи не найголовніша проблема у кадровому менеджменті – проблема ефективного управління із ними. Так, управляти цілим колективом значно важче, аніж можна собі уявити.

Таким чином, робота керівників усіх ланок інтегрується в систему кадрового менеджменту, яка є основою побудови у будь-якій діяльності. Відбувається переорієнтація системи кадрового менеджменту на індивідуальну роботу з персоналом, а, отже, в домінуванні в управлінні персоналом колективістських цінностей на індивідуалістичні, які в результаті задоволення індивідуальних забезпечать повноцінне виконання цілей підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. <http://library.if.ua/book/148/9902.html>
2. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1997. – 172 с.
3. Завадський Й.С. Менеджмент / Й.С. Завадський – Т.1. – Вид. 2-ге. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.
4. Жуковська В.М. Управління персоналом./ В.М. Жуковська, І. Миколайчук –К., 2008 – 293 с.