

самоменеджмент практично повністю ототожнювався з тайм-менеджментом – дисципліною, що «виросла» на тому ж «грунті», що й самоменеджмент, але яка має дещо інший предмет вивчення. Наприклад, Л. Зайверт визначив самоменеджмент як «послідовне й цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального, осмисленого використання свого часу» [2, с.206]. Предмет вивчення синергетики - механізми самоорганізації, тобто механізми мимовільного виникнення, щодо успішного існування і саморуйнування макроскопічних впорядкованих структур, що мають місце в таких системах. Ці механізми утворення і руйнування структур, механізми переходу від хаосу до порядку і назад властиві живим і неживим системам, світу людських і соціальних процесів. Результати досліджень у цій області показують, що як окрема людина, так і суспільство в цілому - це відкриті нелінійні системи, для керування якими необхідні принципово нові підходи. Це викликає необхідність розробки нових методів діяльності персоналу управління та приведення у відповідність старих методів новому механізму управління. Відповідно до синергетичним ідеями кожна людина, організація, вся планета мають, по-перше, безліч шляхів розвитку. Це дозволяє говорити, що шлях розвитку кожного з нас не визначений, не єдиний. Можна вибрати кращий, оптимальний для себе шлях [4, с.108].

Один з фахівців у цій галузі пише: "Можливо кілька шляхів розвитку складного об'єкта, майбутнє не однозначно визначається цим (початковими умовами), його не можна передбачити, спираючись тільки на попередній досвід. Оптимальний шлях розвитку треба вибирати, його потрібно враховувати, їм потрібно управляти [3, с.320]. По-друге, кількість шляхів розвитку не нескінченно і, отже, реалізувати не всі, які представляються бажаними мають обмеження. По-третє, людина може описати, розрахувати бажане, оптимальні для себе, здійсненні "сценарії" розвитку подій і культури прийдешнього. Знаючи майбутнє бажане стан (мета) і способи проходження природним тенденціям самоорганізації систем, людина може скоротити час досягнення мети. На цій основі можна розробити програму дій.

Синергетичний підхід до управління робочим часом підприємства є одним з найбільш перспективних напрямків міждисциплінарного застосування ідей синергетики в соціальних науках. На жаль, у роботах більшості дослідників, що працюють у рамках синергетичного підходу, власне управлінська проблематика рідко виходить за рамки констатації, низки загальних принципів і положень. Крім того, в останні роки втрачений міцний, сталий зв'язок між теорією (наукою) і практикою (безпосередньою управлінською діяльністю). У підсумку, дослідники рідко мають можливість перевірити на практиці власні ідеї й розробки. А керівники організацій, в умовах нестачі теоретичних знань про закони й механізми функціонування й розвитку соціальних систем, навпаки, змушені діяти методом проб і помилок у пошуках оптимальної стратегії управління.

Організація як процес формує підсистему управління, призначення якої полягає у підтримці процесу розвитку соціальної системи, а також у забезпеченні його спрямованості на задоволення соціальних потреб членів даного співтовариства. Самоуправління організаційного процесу забезпечує гнучкість і високу адаптивну спроможність структур, що цілеспрямовано створюються. Таким чином, обґрунтовується положення про єдність форм суспільної упорядкованості - самоорганізації й організації, а також соціального управління, як засобу їхнього забезпечення [1, с.148].

Отже, синергетика орієнтує на те, що навіть найбільш зважені й прораховані управлінські рішення, приватні чи колективні, не обов'язково, кожного разу, будуть призводити до бажаного й добре передбачуваного результату. Тому також необхідна діагностика ризиків управлінських рішень, де враховувалися б можливі траєкторії розвитку системостворюючого процесу, де ключовими механізмами постають самоменеджмент і самоуправління.

Список використаних джерел

1. Бевзенко Л.Д. Соціальна самоорганізація. Синергетична парадигма: можливості соціальних інтерпретацій / Л.Д. Бевзенко // - К.: Інститут соціології НАНУ, 2002. - 437 с.
2. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках : Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время / Л. Зайверт; пер. с нем. Л.И. Цедилина; Авт. предисл. В.М. Шепель // – М.: Экономика, 1991. – 232 с.
3. Колпаков В. М. Самоменеджмент / В.М. Колпаков // Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. - 528 с.
4. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту: навч. посіб./ М.П. Лукашевич // – К. : МАУП, 1999. – 360 с.

Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,

студентка напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент»
економічного факультету
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах розвитку національної економіки суттєвим і актуальним є конкурентоспроможний персонал і ефективність соціально-трудових відносин, тому кадрова політика є важливою складовою генеральної стратегії діяльності підприємства та основною його конкурентною перевагою і складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Політика організації включає систему правил, у відповідності з якими діє система в цілому і люди, які входять в цю систему. Крім фінансової, маркетингової, політики по відношенню до конкурентів розробляється і здійснюється кадрова політика. Тому питання кадрової політики є актуальним, оскільки вона є одним з вирішальних напрямів управління персоналом в сучасному конкурентному середовищі.

Кадрова політика підприємства-це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Цілями кадрової політики підприємства є:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості у необхідній чисельності;
- забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, що передбачені трудовим законодавством;
- раціональне використання кадрового потенціалу; формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів [1, с. 25].

Основними завданнями та елементами кадрової політики є:

1) визначення загальної стратегії, цілей управління персоналом, формування ідеології і принципів кадрової роботи. Ідеологія кадрової роботи може бути відображена у вигляді документа, що містить моральні норми в роботі з кадрами підприємства і реалізовуватися в повсякденній роботі усіма керівниками структурних підрозділів підприємства, включаючи керівника підприємства.

2) планування потреби підприємства в персоналі з урахуванням існуючого кадрового складу. Планування здійснюється з урахуванням факторів, що впливають на потребу в персоналі (стратегія розвитку підприємства, кількість виробленої продукції, застосовувані технології, динаміка робочих місць).

3) залучення, відбір і керівництво персоналом. Для цього необхідно розробити критерії відбору персоналу та оптимізувати співвідношення внутрішнього (переміщення всередині підприємства) і зовнішнього (прийом нових співробітників) залучення персоналу, розробити чітку систему оплати праці.

4) підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка. Для цього рекомендується визначити форми навчання працівників при підвищенні кваліфікації (з допомогою працівників структурного підрозділу підприємства, що відповідає за роботу з кадрами і т.д.).

5) побудова та організація робочого процесу, в тому числі визначення робочих місць, умов праці, змісту і послідовності виконання робіт та ін. [2, с. 45].

Підводячи підсумок всьому вище сказаному, можна дати таке визначення: кадрова політика - це розробка певних дій з управління персоналом, спрямованих на вирішення основних завдань підприємства. Кадрова політика визначає цілі, пов'язані з відношенням підприємства до зовнішнього оточення (ринок праці, взаємини з державними органами), а також цілі, пов'язані з відношенням підприємства до свого персоналу. Кадрова політика підприємства - це цілісна кадрова стратегія, що поєднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили. Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства, реагувати на змінюються, технології і ринку в найближчому майбутньому.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу. Кадрова політика повинна створювати не тільки сприятливі умови праці, але забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому, основним завданням кадрової політики підприємства є забезпечення у повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу. Економічний успіх підприємства немислимий без комплексного підходу до вирішення проблеми безпеки у фінансовій, кредитній, правовій сферах діяльності. Такий же комплексності вимагає і робота з кадрами [3, с. 60].

Список використаних джерел

1. Рубан Г.С. Робота з кадрами на виробництві / Г.С. Рубан. - К., 1990. - 148 с.
2. Травін В.В. Основи кадрового менеджменту / В.В. Травін, В.А. Дятлов. - М., 1995. - 250 с.
3. Щокін Г.В. Соціальна теорія та кадрова політика / Г.В. Щокін. - К.: МАУП, 2000. - 360 с.

Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

СИСТЕМА МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

Управління - складний і динамічний процес, керований і здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після того, як встановлені цілі управління, необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи їх досягнення. Іншими словами, якщо при визначенні цілей потрібно відповісти на запитання: "Чого потрібно досягти?", то слідом за цим вимагається відповісти на запитання: "Як найбільш раціонально досягти мети?" Таким чином, виникає необхідність застосування арсеналу засобів, тобто методів управління (менеджменту), які забезпечують досягнення цілей управління. Саме тому методи являють собою важливий елемент процесу менеджменту, вміле використання яких є передумовою ефективності управління і господарських процесів. Методом називається захід або сукупність заходів у якій-небудь сфері людської діяльності, спосіб досягнення мети, шлях вирішення якого-небудь завдання. Методи менеджменту - це сукупність способів і прийомів впливу на колектив і окремих працівників з метою виконання завдань і досягнення цілей організації. Вони покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного працівника, забезпечити своєчасну і дійову ліквідацію відхилень від накресленої програми [1].

Ефективність застосування методів менеджменту залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що обумовлює необхідність їх систематичної та цілеспрямованої підготовки й повсякденного використання цих методів. Усі методи