

**Мальцева Вікторія Ігорівна,**  
студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємств»  
Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ,  
м. Кам'янець-Подільський,  
Науковий керівник: к.е.н Толстопятова Д. Г.

## МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Найчастіше під терміном "менеджмент людських ресурсів" розуміють мобілізацію співробітників за допомогою активної роботи лінійних та функціональних менеджерів. Мета кадрового менеджменту – задовольнити потреби організації у кваліфікованих кадрах та ефективно використовувати їх з урахуванням можливостей самореалізації кожного працівника в рамках цієї організації. У філософії менеджменту людських ресурсів співробітники є активами підприємства, найбільш цінним капіталом, який необхідно берегти і примножувати. Це висуває особливі вимоги до структури організації і політики підприємства в області організації праці та управління [2,с.300 ].

У рамках менеджменту людських ресурсів кадрова політика перетворюється в активну стратегію, що вищим ешелонам менеджерів інтегрується в загальну політику всієї організації. За ефективну реалізацію кадрової політики відповідають кадрові служби і спеціальні функціональні менеджери - керуючі персоналом. Кадровий менеджмент, таким чином, набуває все більш важливе значення як фактор підвищення конкурентоспроможності, довгострокового розвитку фірми, забезпечення ефективності виробництва.

За всієї умовності формулювання нових принципів управління персоналом вказує на прагнення теоретиків і практиків концепції людських ресурсів підкреслити значення кадрів в сучасному управлінні і знайти більш ефективні шляхи їх використання, що змінить всю систему кадрової роботи [2,с.359]. Широке вживання терміна "управління людськими ресурсами" ще не означає повсюдної практичної реалізації даної концепції. Сьогодні його використовують як синонім термінів "управління персоналом" і "кадровий менеджмент", а також для вираження нового погляду на роль кадрових служб або для позначення нової концепції управління. Більшість спеціалістів формулюють концепцію кадрового менеджменту досить широко, підкреслюючи відмінності за критеріями оцінки ефективності (більш повне використання людських ресурсів проти мінімізації витрат); за ознакою контролю (самоконтроль проти зовнішнього контролю); за формою організації (органічна, гнучка форма проти централізованої бюрократичної) [1,с.69]. Цикл кадрового менеджменту зазвичай починається з розробки фірмової кадрової політики - визначення його мети і завдань, основних напрямків і принципів, форм і методів організації. На цьому етапі формуються об'єкти та структури управління, прогнозується і планується кадрова робота, визначаються кадрова потреба та джерела її задоволення [4,с.368]. Організація комплектування виробництва кадрами як етап кадрового менеджменту припускає проведення ефективної профорієнтаційної роботи, найм і добір персоналу, його професійну підготовку та розстановку, а також постійне підвищення кваліфікації [5,с.499].

Організація процесу адаптації працівників, забезпечення їх загальноосвітнього і культурного зростання, управління процесами внутрішньої фірмової мобільності і мотивації, зміцнення дисципліни праці і скорочення плинності кадрів складають основний напрям кадрового менеджменту - формування стабільних виробничих колективів [5,с.500]. Єдиний спосіб успішно здійснити всі перелічені заходи - задіяти власний персонал. Правильно організований кадровий менеджмент є головною умовою забезпечення результативності виробництва, випуску високоякісної та конкурентоспроможної продукції, швидкого освоєння досягнень науки і техніки [2, с.126].

Тому особливу важливість у дійсних умовах набувають питання роботи з кадрами, які і складають людський фактор розвитку суспільного виробництва. Це пред'являє якісно нові вимоги до теорії управління персоналом як науки, використанню результатів соціально-економічних і психолого-педагогічних досліджень в практиці кадрової роботи, а також обумовлює створення оптимального механізму управління персоналом у всіх сферах і напрямках людської діяльності.

Разом з тим рівень роботи з кадрами сьогодні не відповідає задачам кардинальної перебудови управління економікою, проведення в життя активної соціальної і кадрової політики. В практику кадрових служб слабо впроваджуються наукові методи оцінки, розстановки і підготовки кадрів з використанням результатів наукових досліджень [3,с.469].

Недостатньо високим є рівень організаційно-правової та соціально-психологічної культури працівників з кадрів, багато з яких не мають відповідної освіти, тривалий час не підвищують свою кваліфікацію. Знать і умінь в області роботи з персоналом, як правило, немає також у більшості підприємців і керівників, що в цілому знижує ефективність управління.

Навчання керівників основам кадрової політики, включення до програм їх підготовки та підвищення кваліфікації питань організації управління персоналом сприяють формуванню у них розуміння важливості правильної, науково обгрунтованої роботи з людьми, підвищенню престижу кадрових служб і в остаточному підсумку - підвищенню ефективності використання людського фактору на виробництві [1,с.180].

### Список використаних джерел

1. Гевко І.Б. Методи прийняття управлінських рішень: Підручник / І.Б. Гевко// К: Кондор, 2009. - 187с.
2. Діденко В.М. Менеджмент: Підручник / В.М. Діденко// К.: Кондор, 2008. - 584с.
3. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників / А.І. Кредісов, С.Г. Панченко, В.А. Кредісов// К.: Т-во "Знання", КОО, 1999. - 556с.
4. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін /В.М. Данюк, В.М. Петюх, СО. Цимбалюк // К.: КНЕУ, 2006. - 398с.
5. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань// К.: ТОВ "УВПК" ЕксОб - 2001. - 560с.