

Гуцол Альона,
студентка 1 курсу ОС Магістр спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник Лаврук О.С.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Визнання провідної ролі людини в суспільному прогресі – одна з найстаріших ідей економічної теорії. В систему роботи з кадрами управління входять такі елементи: кадрова політика; кадрова робота; принципи по підборі і розстановці кадрів; система оцінки (атестація) кадрів; формування апарату управління і його структури; мотивація управлінської праці. Відомо, що формування кадрової політики починається з виявлення потенційних можливостей у сфері управління людьми і визначення тих напрямків роботи з персоналом, які повинні бути посилені для успішної реалізації організаційної стратегії [2]. Механізм реалізації кадрової політики представляє собою систему планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих на рішення кадрових проблем і задоволення потреб підприємства в персоналі. Вона має бути гнучкою – базуватися на стабільності та мобільності персоналу.

Кадровий менеджмент є підсистемою менеджменту персоналу підприємства, а його діяльність спрямовується безпосередньо на управління кадрами, які мають статус керівників і спеціалістів. Тому мотивація в кадровому менеджменті має відмінний за спрямованістю характер, стосується безпосередньо кадрів управління. Мотиваційне поле в кадровому менеджменті на стратегічному і на тактичному рівні кадрового менеджменту забезпечує досягнення поставлених цілей. Механізм мотивації особистості в підприємстві

з точки зору кадрового менеджменту вважається найбільш впливовим, адже мотивація кадрового складу є основою формування корпоративної культури менеджменту. Корпоративна поведінка керівників і спеціалістів підприємства виражає мотивацію, яка в процесі їх діяльності створює передумови ефективності. Мотивація кадрів опосередковує доцільну діяльність особистості та створює клімат для мотиваційного управління націленого на становлення поведінки особистості у контексті цілей підприємства. Створення сприятливого клімату поведінки кадрово-управлінського персоналу є запорукою його раціональної поведінки, яка опосередковує максимальне використання знань керівників на благо фірми. Таким чином мотивація об'єктивно виступає ефективним і найбільш дієвим інструментарієм впливу на індивіда-працівника, а також на колектив в аспекті забезпечення адаптованого мотиваційного поля до потреб підприємства.

Теоретична база розуміння сутності мотивації досить широка і багатогранна, підтвердженням тому вважаємо цілий ряд фундаментальних розробок теоретиків менеджменту та дослідників організаційної поведінки індивіда. Мається на увазі, що розвиток управління сприяє становленню цілого ряду теорій мотивації, які актуалізувалися в різні епохи обґрунтування принципів менеджменту. Розглядаючи категоріально-понятійний апарат щодо мотивації, слід зазначити, що вона завжди формувалася виходячи із необхідності визначення ролі і значимості людини для підприємства. Кожна епоха характеризувала мотиваційну поведінку і способи впливу на людину-члена колективу по своєму. З цієї точки зору можна констатувати різні принципи і підходи до мотивації, які характерні для тих чи тих етапів розвитку людства, але вони актуальні повсякчас. У доісторичну епоху, коли людина цілком залежала від природи мотивація полягала виключно в практиці поведінки, підсвідомому переконанні щодо необхідності дій. На перших порах рушійною силою поведінки індивіда виступали стимули природного характеру, такі як бажання вижити. Управління на той час не існувало в теперішньому вигляді, тому цілеспрямована мотивація або стимулювання одних людей

іншими не здійснювалося аж до появи перших організаційно-колективних утворень. З появою держави і підприємств-організацій, які цілеспрямовано використовують робочу силу для виробництва суспільних благ почала застосовуватися у тих чи інших формах мотивація (примус, стимулювання фізичною силою, матеріально-речове заохочення).

Еволюція економічних систем і організацій довела необхідність мотивації працівників у менеджменті незалежно від їх місця в ієрархії. Науково-дослідницькі пошуки ефективних систем використання робочої сили формували відповідні позиції щодо розуміння сутності мотивації виходячи із суспільного визнання рівня значимості персоналу, які втілені у теоріях мотивації. Мотивація є невід'ємною частиною функціонування системи менеджменту персоналу підприємства як функція, яка забезпечує реалізацію кадрової політики у сфері формування ставлення персоналу до власної трудової діяльності. Система менеджменту персоналу, а також кадрового менеджменту визначає мотивацію як механізм, систему відносин, функцію адміністрації, а також індивідуальне ставлення працівника до виконуваної роботи [1].

Загалом проблема мотивації персоналу і кадрів у теорії менеджменту організацій займає одну з пріоритетних позицій, тому існує достатньо велика кількість підходів до розуміння сутності даної категорії. У мотивації кадрового складу вирішальну роль відіграють усвідомлені фактори і ті, які пов'язані із атмосферою внутріколективних процесів, тобто корпоративною культурою менеджменту персоналу. Управлінський процес завжди орієнтований на мотивацію, але відносно керівного складу мотивація має двояке вираження, по-перше як функція здійснювана керівниками відносно працівників, а по-друге як особисті переконання і трудова поведінка власне керівників та спеціалістів (кадрів підприємства).

Організаційно-управлінські і мотиваційні аспекти кадрового менеджменту в підприємстві є визначальними з позиції обґрунтування теоретичних аспектів управління кадрами і кадрового управління в підприємстві. Теорія питання кадрового менеджменту і організації системи мотивації кадрів формує

розуміння сутності внутрішньогосподарських відносин. Кожна організація використовує, будує систему мотивації працівників залежно від фінансово-економічних характеристик, загально-організаційних цілей, а також трудового потенціалу зайнятих, особливо це стосується кадрів – керівників і спеціалістів. Це пов'язано з тим, що в основу мотивації індивіда покладені потреби як відчуття відсутності блага, що спонукає до реалізації власного кадрового потенціалу через організаційно-трудова поведінку. Мотивація залежить від інтелектуального рівня і кадрового потенціалу персоналу та місця конкретного працівника в ієрархії підприємства. На основі мотивації формується і організаційно-управлінський механізм кадрового менеджменту як система.

Узагальнюючи аналіз теорії організаційно-управлінських і мотиваційних аспектів кадрового менеджменту у розвиток даного питання можна зробити висновок, що людина є беззаперечним учасником усіх процесів в підприємстві. Тому кадровий менеджмент як функція спрямовується на організацію кадрового процесу і мотивацію кадрів в системі організаційного розвитку. Організаційно-управлінський і мотиваційний процес забезпечує умови формування продуктивних кадрів згідно з потребами техніки та технологій.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. Том14, №1(51). Частина 1. Львів, 2012. С. 376-381.

2. Лаврук О.С. Принципи формування кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Інформаційне суспільство: проблеми формування і розвитку в сучасних умовах: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти 17 травня 2018 року. Кам'янець-Подільський. 2018. С. 250-254.

3. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. К.: ННЦ «ІАЕ», 2005.370 с.