

Голенко Аліна
Здобувач вищої освіти 1 курсу ОС Магістр
спеціальності «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

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ

Ядром сучасного менеджменту є людські ресурси, управлінські кадри. Якою б ідеальною структурою не володіла організація, за відсутності відповідних висококваліфікованих управлінських кадрів вона не може ефективно працювати й існувати. Тому одним з перших завдань менеджменту є управління персоналом [5].

Управління персоналом – це теоретико-прикладна наука, яка багато в чому формує організаційний та управлінський горизонт працівника, можливості його ефективної співпраці з іншими членами групи або команди, культуру його ділового спілкування, тобто забезпечує його соціальну компетентність [6].

Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику. Існує багато різних точок зору щодо визначення поняття "кадрова політика". Наприклад, О.В. Крушельницька і Д.П. Мельничук вважають, що: "Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання". Є.В. Маслов визначає кадрову політику як "головний напрямок в роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства". На думку А.К. Саакяна, "... кадрова політика – система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, причому розповсюджується це положення на весь колектив зайнятих, в межах якого здійснюється управління". Таким чином, кадрова політика підприємства

– це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи.

Кадрова політика визначає генеральний напрямок 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 [1].

Управління кадрами в організації, будучи невід'ємною частиною його господарської політики, має стратегічний і оперативний характер. Організація управління персоналом формується на основі концепції розвитку організації, що складається з трьох частин: виробничої, фінансово-економічної і соціальної (кадрова політика організації). Кадрова політика організації визначає цілі, пов'язані з відношенням цієї організації до зовнішнього оточення, а також цілі, пов'язані з відношенням організації до свого персоналу. Плани в сфері кадрової політики організації пов'язані передусім з функцією мотивації. Кадрова політика спрямована на формування ефективної робочої сили, збільшення ефективності за допомогою кращих умов роботи, покращення соціально-психологічного клімату в організації [2].

Підбір кадрів - це процес відбору працівників за вимогами і потребами, можливість організації (підприємства) відповідно до її мети і завдань. Система відбору керівних кадрів, а також працівників організації, повинна бути відкритою, тобто кожний член суспільства може і повинен мати можливість брати участь у цьому відборі, при цьому основним і обов'язковим критерієм його оцінки повинні бути спеціальні знання, уміння, здібності, досвід роботи в обраній сфері, високі морально-етичні якості.

До основних характеристик трудового потенціалу працівника можна віднести:

- підготовка – освіта, професіоналізм, знання основ економіки, здібність до професійного зростання;

- ставлення до праці – дисциплінованість, старанність, відповідальність, творчий підхід, ініціативність;
- досвід, навички, стаж роботи в цій професії;
- особистісні характеристики – темперамент, риси характеру;
- здоров'я, вік, сімейний стан.

Професійні якості людини вивчаються за допомогою анкетного, апаратного і тестового методів, а також під час співбесіди. Анкетним методом одержують необхідну інформацію про кандидата на посаду: де навчався, яку або які має спеціальності чи професії, де і ким працював, стаж роботи, інтереси й інші відомості. При апаратному методі окремі психофізіологічні особливості кандидата оцінюються за допомогою спеціальних пристроїв, приладів та обладнання. Тестовий метод - це набір питань і завдань, при вирішенні яких виявляються певні особистісні і психологічні якості людини: здібності, схильності, рівень інтелекту, товариськість, емоційність, врівноваженість. Співбесіда є обміном інформацією з різних питань і тем між наймачем і кандидатом, дає можливість наймачу оцінити професійні здібності і людські якості кандидата в тій мірі, в якій це можливо при співбесіді.

При підборі і розстановці кадрів необхідне дотримання таких принципів: відповідності; перспективності; змінюваності.

Принцип відповідності означає, що етичні і ділові якості кандидата повинні відповідати посаді, на яку він претендує. Принцип перспективності враховує такі умови: встановлення вікового цензу для посади; визначення періоду роботи на одній посаді або на одній і тій же ділянці роботи; систематичне підвищення кваліфікації, оволодіння новими професіями, близькими або необхідними для посади.

Принцип змінюваності означає, що виникає необхідність в оновленні кадрів, оскільки тривале перебування на одній посаді, або застій кадрів, може негативно вплинути на діяльність організації.

Кадрове планування є найважливішим засобом управління системою

роботи з персоналом підприємства і тому повинно виконуватися як в інтересах підприємства, так і персоналу[4]. Планування персоналу відображає штатний розклад, в якому фіксується і заробітна плата. На кожную посаду штатного розкладу розробляється посадова інструкція. Вимоги посадової інструкції визначають вимоги до кандидата або вимоги набору. Набір працівників може здійснюватися за рахунок зовнішніх джерел (зовні організації) і внутрішніх джерел (з самої організації). Кожне з джерел має свої переваги і недоліки, але у змаганні між кандидатами виграє саме людина, а не джерело.

Про кандидатів на посаду необхідно мати якомога більший обсяг інформації, який може характеризувати їх з таких сторін, як діловитість, ініціативність, морально-етичний рівень, професіоналізм тощо. При підборі кадрів можна орієнтуватися на такий перелік критеріїв оцінки кандидатів: здатність ухвалювати рішення; аргументування і оцінне порівняння; здібність до навчання; системне мислення; самостійність, ініціативність, діяльність; самоорганізація і здатність розподіляти час; готовність до змін і гнучкості; організаторські здібності; комунікативні здібності; здібність до переконання і співпраці [3]. Після вибору кандидата, з ним обговорюється і укладається контракт, котрий є документом про права і обов'язки сторін. З моменту підписання контракту сторонами, кандидат вважається прийнятим на роботу. Важливим моментом при визначенні якісних характеристик кандидата є оцінка його ділових якостей, або ділова оцінка кандидата.

Таким чином, кадрова політика є похідною від загальної стратегії розвитку підприємства. Тому обґрунтування її вибору залежить від того, як якісно були проведені маркетингові дослідження підприємством можливої реалізації своєї продукції і його конкурентоспроможності. Зважаючи на це, загальний план кадрової політики повинен корегуватись відповідно до змін. Основна мета кадрової політики – це своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку

відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2006. 576 с.
3. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління організаційно-інформаційним забезпеченням розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 17. 2009. С. 158-164.
4. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. *ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY*, 2016. №1. С. 118-123.
5. Федоренко В.Г. Основи менеджменту. К.: Алерта, 2007. 420 с.
6. Федулова Л.І. Менеджмент організацій. К.: Либідь, 2004. 448 с.

Голуб Богдан
Студент 4 курсу спеціальності «Туризм»,
Науковий керівник: **Марусей Т. В.**,
к.е.н., доцент кафедри туризму
та готельно-ресторанної справи
Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ СУБ'ЄКТАМИ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розвиток науки про управління та інформатизація суспільства, масові комунікаційні процеси та інтенсифікація зв'язків між людьми шляхом