

Дорохов Денис
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Бочарова Н.А.**
к.е.н. доцент кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний
Університет ім. Дмитра Моторного, м. Мелітополь

СУТНІСТЬ І ОСНОВНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

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 підбір кадрів, управління персоналом.

Управління персоналом - це всі управлінські дії, що прямо впливають на працівників, які зайняті на підприємстві. При цьому необхідно врахувати так:

1) рівень впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства, таких чинників як ринкова кон'юнктура, дії постачальників ресурсів і конкурентів, законодавчі акти, ринок праці, науково-технічний процес, політичні обставини тощо;

2) рівень впливу внутрішнього середовища на діяльність підприємства, таких його чинників як цілі, завдання, структура, технологія організаційна культура, працівники та ресурси, мотивація до виконання завдань;

3) взаємозалежність чинників внутрішнього і зовнішнього середовища.

В сучасних умовах основу кадрового менеджменту становить посилення ролі особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати відповідно до потреб і цілей організації. Тому необхідно провести детальний аналіз чинників, що враховуються при кадровому плануванні, виборі стилю управління.[1]

Управління персоналом як система включає два блоки: організаційний і функціональний.

До організаційного відносять:

- формування персоналу - це прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу й укладання договорів та контрактів;

- стабілізація персоналу — це формування банку даних з питань рівня кваліфікації, персональних умінь, бажань, результатів оцінки праці з метою визначення потенціалу кожного працівника для організації навчання, підвищення кваліфікації і закріплення чи звільнення працівників.

Функціональний пов'язаний із:

- використанням персоналу, що включає професійно-кваліфікаційне і посадове переміщення працівників (управління кар'єрою), створення постійного складу персоналу та робочих місць, покращення морально-психологічного клімату в колективі.

Управління персоналом повинно орієнтуватись на тенденції та плани розвитку організації, досягненні основних її цілей.

Управління персоналом ґрунтується на таких принципах:

- науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень;

- поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління;

- контроль за виконанням рішень.

Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Специфіка людських ресурсів виражається втому, що, по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може

продовжуватись протягом 30—50 років; і останнє, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є:

— використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою й технологіями;

— інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми.

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації за рахунок комплектування її виробничим персоналом відповідної компетенції. Стратегія управління людськими ресурсами визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом — це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління людьми є основою управління організації.[2]

Підбір і розстановка персоналу - це раціональний розподіл працівників організації з структурним підрозділам, ділянкам, робочим місцям у відповідності до прийнятої в організації системою поділу і кооперації праці, з одного боку, і здібностями, психофізіологічними і діловими якостями працівників, що відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, - з іншого. Підбір і розстановка кадрів ґрунтується на принципах відповідності, перспективності, змінюваності. Коли організації необхідно прийняти нових працівників, з'являються два питання: де шукати потенційних працівників і як сповістити майбутніх працівників про наявні робочих місцях? Є два можливі джерела найму: внутрішній і зовнішній. Кожен з них має свої переваги і недоліки.

Кадровий резерв - це група керівників і фахівців, що володіють здатністю до управлінської діяльності, що відповідають вимогам, які висуваються посадою того чи іншого рангу, які піддалися відбору і минулих систематичну

цільову кваліфікаційну підготовку. Для формування кадрового резерву необхідно попередньо визначити потребу підприємства в кадрах управління на найближчу або більш тривалу перспективу (до п'яти років) і фактичну чисельність підготовленого в даний момент резерву кожного рівня. Складання списку резерву включає формування списку кандидатів у резерв і створення резерву на конкретні посади. У процесі формування резерву варто визначити кого включити в списки кандидатів у резерв, хто з них повинен пройти навчання, яку форму підготовки застосувати і перспективи використання кандидата на керівній посаді.[3]

Професійний і кар'єрне зростання - найважливіший мотив у діяльності більшості працівників. Відсутність можливості зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і погіршення діяльності підприємства. Професійне зростання тісно пов'язане з проблемою кадрового резерву і плануванням кар'єри.

Дуже багато чого, якщо не все, залежить від рівня та якості управління. Менеджер формує кадри, встановлює систему відносин між ним, включає їх у творчий процес спільної роботи, сприяє їх розвитку, навчання і просуванню по роботі. Кожен менеджер повинен бути глибоко індивідуальною особистістю і виробити свій власний стиль керівництва.

Список використаних джерел

1. Виноградський М., Беляєва С., Виноградська А., Шканова О., Управління персоналом: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Управління персоналом: Підручник для вузів. Під ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна. М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 1998. 423 с.