

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Коваленко С.М., Кіреєва О.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Вступ. безсумнівно, на сучасному етапі економічного розвитку кадровий менеджмент є одним з найважливіших аспектів теорії і практики управління людськими ресурсами. будь-яка організація створена людьми і існує для людей. вона складається з людей і управляється ними. саме люди належать до тієї частини організації, яка дає їй життя. саме люди - джерело творчості, ініціативи, енергії для досягнення мети, що стоїть перед організацією. будь-яка організація створена людьми і існує для людей. вона складається з людей і управляється ними.

Матеріали та методи. інформаційний, ретроспективний, засновані на дослідженні наукової літератури, матеріалів Інтернет – ресурсів і власних висновків.

Результати та їх обговорення. Конкретна відповідальність за загальне керівництво кадровими ресурсами у великих організаціях звичайно покладена на професійно підготовлених працівників відділів кадрів. Для того, щоб такі фахівці могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки знання і компетенція у своїй конкретній області, але й інформованість про недоліки керівників нижчої ланки.

Разом з тим, якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління людськими ресурсами, його механізму, можливостей і недоліків, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами фахівців-кадровиків. Отже саме тому, керівники повинні знати і розуміти способи і методи управління людьми. Важливим для підприємства є питання управління кадровими ресурсами. Розуміння і зближення цілей роботодавця і працівника - найкоротший шлях до підвищення ефективності роботи підприємства. Будь-яка проблема управління людськими ресурсами - це загальна проблема для лінійних і кадрових менеджерів.

В результаті дослідження, проведеного в 2020 р. Національним фондом підготовки фінансових і управлінських кадрів, сьогодні за кадровими службами підприємств, як правило, закріплені лише реєстраційно-облікові функції: ведення кадрової документації (96%); облік руху персоналу (83 %); підбір персоналу (80%); навчання (67 %). Стратегія управління персоналом не тільки не розробляється на переважній більшості обстежених підприємств, але й в принципі вважається зовсім безперспективним заняттям (85 %). У зв'язку з цим варто було б усім вітчизняним керівникам ще раз нагадати останню аксіому.

В даний час успіх будь-якої ділової організації все більшою мірою залежить від її співробітників. Віддзеркаленням цього служить бурхливий розвиток і необхідність знань в області управління персоналом.

Сучасний висококваліфікований фахівець, перш за все, якщо він керівник, повинен всесторонньо проявити себе в роботі, лише активно взаємодіючи з колегами і керівництвом, володіючи необхідною культурою спілкування.

Знання в області управління персоналом багато в чому формують організаційний і управлінський горизонт керівника, можливості його ефективної співпраці з іншими членами групи або команди, культуру його ділового спілкування, тобто забезпечує його соціальну компетентність. Остання разом з професійною компетентністю, тобто знаннями і навиками в області спеціалізації, характеризують якість підготовки фахівця, потенціал ефективності його трудової діяльності.

Таким чином, навчання та підвищення кваліфікації персоналу є сьогодні одним з пріоритетних напрямків діяльності будь-якого провідного підприємства або закладу.