

може функціонувати без підтримки з боку інформаційного, інноваційного, інвестиційного менеджменту, без сучасної системи забезпечення безпеки бізнесу.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Зоїдзе Д.Р. *, Ліпатов Р.Ю.*

*доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к. е. н.
спеціальність «Адміністративний менеджмент», 6 курс
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Останнім часом все більша кількість керівників усвідомлюють важливу роль персоналу в діяльності господарюючих суб'єктів і приходять до висновку, що тільки цілеспрямована і постійна робота з кадрами може принести успіх. Головним завданням керівництва стає знаходження таких принципів і механізмів, які дозволять створювати ефективну систему управління персоналом, орієнтовану на взаємовигідне стратегічне співробітництво самої організації та її працівників.

Для побудови ефективної системи управління персоналом необхідно враховувати велику кількість інформації про сам об'єкт управління – персонал. Особливим інструментом отримання такого роду інформації є оцінка персоналу, що дозволяє визначати індивідуальні особливості працівників, їх сильні і слабкі сторони, мотиваційні потреби і потенційні можливості. В свою чергу, отримана інформація дозволяє забезпечувати індивідуальний, більш ефективний підхід до прийняття управлінських рішень, що стосуються працівників.

На відміну від управління персоналом кадровий менеджмент переорієнтований з потреб працівників на потреби самої організації в робочій силі. Крім того пріоритети кадрового менеджменту визначаються в першу чергу результатами функціонального аналізу наявних і проєктованих робочих місць, а не існуючим кадровим потенціалом організації.

Водночас, в рамках кадрового менеджменту, відбувається переорієнтація на індивідуальну роботу з персоналом, тобто з колективістських цінностей на індивідуалістичні. Інакше кажучи, домінуючими є все-таки людські ресурси.

Увага до людських ресурсів зростає, коли вичерпані ресурси технічні або виникають нові фактори виробництва та суспільного розвитку. Сплеск інтересу до проблем кадрового менеджменту в нашій країні збігся з початком деградації людських ресурсів і початком демонтажу державної системи профорієнтації та зайнятості.

Вчені все частіше говорять про деградацію людських ресурсів. Цей соціальний феномен включає в себе як кількісні, так і якісні параметри.

Протягом останніх п'ятнадцяти років держава намагалася вирішити проблеми якості людських ресурсів за допомогою системи профорієнтації, однак її спіткала доля всіх соціальних сфер, що фінансуються за залишковим принципом – освіти, охорони здоров'я, науки, культури.

Все це і зумовило актуальність вивчення проблеми кадрового менеджменту на сучасному підприємстві.

Управління кадрами в рамках підприємства має стратегічний і оперативний аспекти. Організація управління персоналом розробляється на основі концепції розвитку підприємства, що складається з трьох частин:

- виробничий;
- фінансово-економічний;
- соціальний.

Кадрова політика визначає цілі, пов'язані з відношенням підприємства до зовнішнього оточення (ринок праці, взаємини з державними органами), а також цілі, пов'язані з відношенням підприємства до свого персоналу. Кадрова політика здійснюється стратегічними й оперативними системами управління. Завдання кадрової стратегії включають:

- підняття престижу підприємства;
- дослідження атмосфери усередині підприємства;

- аналіз перспективи розвитку потенціалу робочої сили;
- узагальнення і попередження причин звільнення з роботи.

Повсякденна реалізація кадрової стратегії, а також одночасне надання допомоги керівництву при виконанні ним завдань з управління підприємством лежать в оперативній сфері управління кадрами. Кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, що поєднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації і плани з використання робочої сили.

Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства, реагувати на вимоги технології і ринку в найближчому майбутньому. Властивості кадрової політики:

- зв'язок зі стратегією;
- орієнтація на довгострокове планування;
- значущість ролі кадрів;
- коло взаємопов'язаних функцій і процедур по роботі з кадрами.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу. Кадрова політика повинна створювати не тільки сприятливі умови праці, але й забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому основним завданням кадрової політики підприємства є врахування в повсякденній кадровій роботі інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу. Аналіз літературних джерел з питань класифікації принципів і функцій управління персоналом показав, що єдиного методологічного підходу до вирішення цієї проблеми не існує.

Таким чином, кадровий менеджмент набуває особливої значущості в управлінні сучасним підприємством, оскільки саме від рівня та якості його організації безпосередньо залежать прибутковість та перспективи подальшого існування господарюючого суб'єкта на ринку.