

Кримчак Віта Олександрівна,

студентка економічного факультету напряму підготовки 6.030509 «Облік і аудит» Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Перехід до ринкових відносин, пріоритетність питань якості продукції та забезпечення її конкурентоспроможності підвищили значимість творчого ставлення до праці і високого професіоналізму. Це спонукає шукати нові форми управління, розвивати потенційні здібності персоналу, забезпечувати його мотивацію до трудового процесу. Управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків в діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху. Можна мати відмінну матеріальну базу, але при некваліфікованому персоналі робота буде втрачена. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і вижити [3].

Будь-яка організація функціонує як цілісний організм або система. Жодна система не може існувати відокремлено від інших подібних їй систем, але разом з цим їй не можна залишитися без внутрішнього управління. У разі втрати останнього всі налагоджені взаємозв'язки і процеси розірвуться або зіпсуються і тоді система перестане існувати. Тому, необхідно приділяти особливу увагу роботі з персоналом. Таким чином, ключовою складовою бізнесу є управління кадрами, технологія управління персоналом [2].

Кадрової роботою змушені займатись керівні органи фірми на всіх рівнях — її зовнішнє керівництво, керівники підрозділів, кадрові служби. Інакше фірма зазнає збитків і зростають соціальні витрати. При посиленні ролі й стратегічної функції у сфері управління персоналом змінюються роль і місце керівництва кадрової служби організації. Її керівник стає одним з основних керівників підприємства.

Кадровий менеджмент стає підвалинами дедалі більш ефективного використання трудових ресурсів підприємства — одним із найважливіших джерел процвітання будь-якої фірми [4].

Аналізуючи тенденції роботи з персоналом у найближчому майбутньому, можна побачити, що у виконанні функцій керівництва кадрами усе більшого значення набувають стратегічні аспекти, однак зберігаються і класичні традиційні інструменти роботи з кадрами, зокрема, планування в області кадрів, залучення робочої сили, підвищення кваліфікації кадрів, адміністрування кадрів.

Актуальною проблемою сучасного кадрового менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації. До причин такої переорієнтації належать проблеми, що виникли в розвинутих країнах світу в кінці 1970-х років у зв'язку із швидкими змінами в технології, економічним та демографічним тиском, зниженням продуктивності тощо. Тому важливою теоретичною та практичною проблемою є орієнтація персоналу на досягнення стратегічних завдань організації. Провідні компанії почали успішно інтегрувати своє управління людськими ресурсами в систему стратегічного та тактичного менеджменту. Те, що людські ресурси та стратегічне планування можуть ефективно інтегруватися, доведено такими корпораціями як «Дженерал Електрик» (General Electric), «Екссон» (Exxon), «Чейз» (Chase), «Дженерал Моторс» (General Motors). У ряді наукових робіт доведено, що зміна стратегії часто призводить до зміни структури [1].

Значення людського чинника в організації слід розглядати в кількох аспектах:

1. Кількісний аспект: прямі та непрямі витрати, які охоплюють заробітну плату, кошти на підготовку та маркетинг персоналу, влаштування робочого місця та його постійне вдосконалення тощо.

2. Якісний аспект: пошук людьми постійної роботи, підвищення професійного та культурного рівня найманих працівників, оцінка ними можливостей службового зростання тощо.

3. Стратегічний аспект: турбота керівництва про постійне підвищення кваліфікації працівників, усвідомлення значення людського чинника як елемента конкурентоздатності.

При переході до ринкової економіки відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу до ринкових відносин, відносин власності, що засновані на економічних методах. Тому необхідним є вироблення принципово нових підходів до встановлення пріоритету цінностей. Головний компонент всередині організації — працівники, а за її межами — споживачі продукції. Необхідно повернути свідомість працюючого до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Отже, ієрархія відійде на другий план, поступившись місцем культурі та ринку [5].

Отже, як було сказано раніше, діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових до виконання, пристосовують під свої можливості структури організації. Тому люди є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління кожної виробничої системи.

Людина в організації (виробничій системі) виконує роль керівника (суб'єкта управління) та виконавця (об'єкта

управління). Працівники організації виступають об'єктом управління, оскільки вони є продуктивною силою, головним складником будь-якого виробничого процесу.

Список використаних джерел

1. Корчевська Л.О. Прогнозування рівня використання трудового потенціалу України як складова управління його розвитком /Л.О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №3. С.136-140.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом. / О.В.Крушельницька, Д.П Мельничук. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; [За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Олексенко Р.І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання / Р.І. Олексенко // АгроСвіт. - 2010. - № 14. - С. 41-45.
5. Тяннікова К. П., Соціально-економічна сутність кадрової політики підприємства. / К. П.Тяннікова, С.В. Березюк // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. - 2010. - Вип. 6. - С. 78-82.