

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КАДРОВА РОБОТА ОРГАНІЗАЦІЇ»

Досліджено тлумачення поняття «кадрова робота організації» вітчизняними та зарубіжними науковцями. Визначено основні складові частини та функції кадрової роботи організації.

Ключові слова: кадрова політика, кадрова робота, складові частини кадрової роботи, функції кадрової роботи, організація.

Researched the interpretation of the concept of «personnel work organization» by domestic and foreign scientists. Certain the basic component parts and functions of skilled work of organization.

Key words: personnel policy, personnel work, components of personnel work, functions of personnel work, organization.

В системі управління персоналом організації кадрова робота є важливою її складовою, яка забезпечує реалізацію кадрової політики, формування та здійснення всіх видів та напрямків діяльності персоналу організації, як на стратегічному, так і на поточному, оперативному рівнях.

Ефективне проведення кадрової роботи в організації, створює сприятливі умови для підвищення продуктивності праці робітників, збільшує прибуток організації, поліпшує методи стимулювання персоналу, формує сприятливу психологічну атмосферу в трудовому колективі, розвиває професійні та творчі здібності працівників тощо.

Українські дослідники М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська та О.М. Шканова зазначають, що «кадрова робота – засіб реалізації кадрової

політики» [4, с. 452]. Підтвердженням цьому є визначення поняття «кадрова політика», як вітчизняними так і закордонними вченими, які наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Трактування поняття «кадрова політика організації»

Автор(и)	Визначення
О.П. Єгоршин [5, с. 690].	Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципові установки в роботі з персоналом на тривалу перспективу.
Є.П. Пархімчик [10, с. 5].	Кадрова політика організації - це сформульовані (усно або письмово) керівництвом організації бачення, принципи, пріоритети, норми, правила поведінки щодо кадрів, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом з метою досягнення поставлених перед організацією стратегічних цілей з урахуванням постійно змінюючих внутрішньоорганізаційних умов і вимог зовнішнього середовища
З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар[11, с. 36]; О.В. Крушельницька, Д.Г. Мельничук [9, с. 38].	Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивація та стимулювання.
Л.М. Іванова-Швець, А.О. Корсакова, С.Л. Тарасова [6, с. 66].	Кадрова політика організації – генеральний напрямок роботи з персоналом, який відображає сукупність принципів, методів, набір правил і норм в сфері роботи з персоналом, які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані.
М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова [4, с. 452].	Кадрова політика – основні довгострокові напрями у роботі з персоналом.
А.Я. Кібанов [12, с. 191]	Кадрова політика організації — генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму для визначення цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення кваліфікованого і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.

Також слід відмітити, що серед науковців (Г.О. Колесніков [8, с. 106], Л.В. Балабанова, О.В. Сардак [2, с. 126], В.Р. Веснін [3, с. 104], Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова [1, с. 7] та ін.) є поширеним наступне визначення поняття кадрова політика – це система поглядів, вимог, принципів, що визначають основні напрями, форми і методи роботи з персоналом.

Таким чином кадрова робота організації це діяльність органів управління окремих організацій, кадрових служб, і посадових осіб різних рівнів ієрархії, яка спрямована на реалізацію кадрової політики [7, с. 296].

Ми погоджуємося з думкою Г.В. Щокіна, який відмічає що кадрова робота це «одна із основних і важливих складових частин управління персоналом» та далі продовжує, що кадрова робота це «сукупність логічно і організаційно взаємопов'язаних систематичних, конструктивних практичних дій, покликаних забезпечувати реалізацію цілей і задач кадрової політики в сфері підготовки, відбору, розподілу (розташування), перепідготовки і підвищення кваліфікації, оцінки діяльності (в тому числі атестації), просування і переміщення кадрів, включаючи резерв на висування [13, с. 264].

Загалом науковці у сфері управління персоналом виділяють такі складові частини кадрової роботи в організації (рис.1)



Рис.1 Складові частини кадрової роботи організації (складено за даними [7, с. 296-297]).

Виходячи із вищезазначених складових кадрової роботи, деякі вітчизняні дослідники визначають наступні її основні функції, які здійснюються у сучасних організаціях [13, с. 264]:

- планування і прогнозування потреби в кадрах;
- наймання на роботу;
- аналіз робочих місць і трудових процесів;
- розстановка;
- професійне навчання і підвищення кваліфікації;
- регулювання доходів і зарплати;
- надання пільг, послуг та інших привілеїв працівникам (охорона здоров`я, техніка безпеки тощо);
- планування кар`єри, просування по службі, переміщення та звільнення.

Отже, кадрова робота в організації, об`єднує різні форми діяльності з персоналом й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на сучасні зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищах.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Александрова, Н. А. Основы кадровой политики и кадрового планирования : курс лекций. Екатеринбург : Изд-во УрГУПС, 2014. 181 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. Москва: Юристъ, 2001. 496 с.
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

5. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. Нижний Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.
6. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом: учебно-методический комплекс. Москва: Изд. центр ЕАОИ. 2008. 200 с.
7. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие для студентов вузов. Москва: Издательство «Экзамен», 2005. 416 с.
8. Колесніков Г.О. Менеджерський словник: навчально-довідкове видання / укладач Колесніков Г.О. Київ: ВД «Професіонал», 2007. 288 с.
9. Крушельницька О.В., Мельничук Д.Г. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
10. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие. Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. 128 с.
11. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
12. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
13. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: учебно-методическое пособие. Киев: МАУП, 2003. 280 с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Гурбик Юрій Юрійович – кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри економіки, управління та адміністрування Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького; тел. 096 429 8570; uugurbik@ukr.net; сертифікат: ТАК; про конференцію дізнався від колег.

Мілашюс Даніела Едуардівна – студентка 4 курсу факультету інформатики, математики та економіки Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького; тел. 096 597 0263;

milasudaniela@gmail.com; сертифікат: ТАК; про конференцію дізналася від наукового керівника.