

РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

КАДРОВА ПОЛІТИКА Й УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

студент гр. АММ-21 Бессмертна Ю.В.

Однією з найважливіших соціально-економічних характеристик будь-якого підприємства є кадрова політика й управління трудовими ресурсами. Особливу значимість даний аспект здобуває в умовах нинішньої ринкової економіки, багато чого доводиться вирішувати за не достатньої кількості часу, залишаючись на високопрофесійному рівні, особливо в сфері управління людськими ресурсами. Від того як керівництво проводить кадрову політику залежить добробут персоналу, а отже продуктивність праці й прибуток підприємства, поза залежністю від економічної ситуації в країні.

Професійний розвиток особистості — це один з основних показників прогресивності суспільства. Рівень професійного розвитку характеризує науково-технічний прогрес, тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній приділяють увагу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організації. Служби з управління персоналу планують та організують розвиток персоналу. Ці функції кадрової служби стають такими ж важливими як і набір відповідного кваліфікованого персоналу. В практиці менеджменту на українських підприємствах також застосовується принцип запровадження професійного розвитку персоналу.

У кадровій політиці використовується ряд понять для позначення об'єкта управління: людський фактор, людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила, працівники, персонал, кадри та ін

Людський фактор являє собою головний компонент суспільного розвитку, який утворюється за допомогою участі людей в процесі створення матеріальних і духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг .

Потенціал означає можливості, може навіть і сховані, які можуть бути використані для рішення завдань або досягнення певної мети. А кадровий потенціал підприємства, у широкому змісті цього слова являє собою вміння й навички працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, з метою одержання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту.

В рамках інноваційного розвитку кадрового потенціалу організацій, у зв'язку з наявними протиріччями між системою підготовки робочих кадрів і діючим виробництвом, виникає необхідність розгляду питання про те, яким же конкретним вимогам повинен відповідати кваліфікований робітник і компетентний фахівець у сучасних умовах господарювання.

Визначення потреби виробничих і невиробничих галузей господарства в кваліфікованих робітниках і фахівцях є центральною і в методологічному відношенні найбільш складною проблемою кадрової політики.

Предметом управління людськими ресурсами є система соціально-економічних відносин, що складаються в галузі регулювання процесів їх відтворення і розвитку.

Функція управління трудовими ресурсами розглядається з позицій соціотехнічної системи та провідної ідеї менеджменту організацій — мотиваційного механізму.

Організаційна діяльність поєднує функції з організації виробничої системи та ролі організатора роботи колективу. Основною ознакою визначення рівня управління є ступінь наближення до управлінських процесів виробництва.

Великі зрушення у кадровій роботі викликали впровадження нових технологій у менеджменті на основі системного підходу у вирішення управлінських завдань. Нові технології кадрового менеджменту отримали назву «управління людськими ресурсами», яке потім увійшло в систему стратегічного менеджменту, а функція управління персоналом стала контролюватись вищими посадовими особами організації.

Сучасні ж погляди на управління персоналом тісно пов'язуються з управлінням людиною з позиції теорії людських відносин, на відміну від раніш існуючих поглядів, – це збагачений технологіями, наукою і культурою інтелектуальний і духовний потенціал населення (працівника).

Отже, управляти людськими ресурсами означає - з урахуванням суспільних потреб регулювати демографічні процеси, готувати кваліфікованих кадрів, оптимально розподіляти їх між окремими галузями і територіями країни, ефективно використовувати людські ресурси в народному господарстві, створювати необхідні умови для високопродуктивної і більш якісної праці, постійно піднімати рівень життя населення.

Також необхідно введення нових прогресивних методів оцінювання персоналу, наприклад, метод оцінювання «Оцінка 360°» - найпопулярніше джерело інформації для розвитку особистості, що допоможе в подальшому . Приділяти увагу кваліфікації робітників

Отже, управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва (підприємства, організації тощо).

Науковий керівник: доц. Древаль О.Ю.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 130-131.