Теодозія Буда

 ТНЕУ

 Кадровий менеджмент як інтегрована складова підприємницької політики .

 Питанням управління персоналом на українських підприємствах на даний час не надається належної уваги , хоча загальновідомо , що основою будь-якої організації та її головним багатством є люди . Натомість , за кордоном питання кадрового менеджменту стоять на одному із перших місць у фірмі . Там розроблені і застосовуються чисельні методики оцінки результатів діяльності , які слугують трьом цілям : адміністративній ( підвищення по службі , пониження , переведення , припинення трудової угоди ) , інформаційній і мотиваційній . У великих зарубіж- них фірмах створені спеціальні служби з управління персоналом .

 Відомо , що високих наукових та виробничих результатів можна досягти лише шляхом раціонального використання людських ресурсів , тому все більшого значення набувають заходи з планування , організації і контролю процесів підви-

щеня кваліфікації робітників і службовців , тобто робота з розвитку персоналу .

 Заходи з розвитку персоналу слід розглядати як інвестиції у нематеріальну власність підприємства . Причини інвестицій є досить різноманітними:

 - робота з розвитку персоналу створює передумови для збереження та підвищення конкурентноздатності ;

 - підприємство не завжди може шляхом простого найму задовольнити

 свої специфічні потреби у працівниках певної кваліфікації ;

 - дотримання засади економічної ефективності витрат вимагає підви- щення продуктивності праці саме за рахунок заходівз розвитку персо-

 налу ;

 - підприємницька культура переживає на даний час етап переоцінки

 цінностей . Окрім спеціального навчання , орієнтованого на внутріш-

 ньофірмові запити , підприємства мають сприяти розвитку у своїх

 спеціалістів і керівних працівників творчого мислення і сприйняття

 ситуацій , що виходять за рамки сфери діяльності конкретного підпри-

 єства.

 Зростає роль кадрового менеджменту, головними функціями якого є такі : відбір кадрів , оцінка професійної діяльності працівників , організація винагороди персоналу за досягнення виробничих результатів , навчання і підвищення кваліфі- кації працівників .

 Головними завданнями кадрового менеджменту в умовах ринкової економіки можна визначити :

 - створення сприятливого психологічного клімату в трудовому колекти-

 ві , нормальних ділових відносин ;

- підвищення ступеня задоволеності умовами праці , трудовим проце- сом і результатами праці ;

* досягнення адекватного співпадання інтересів працівників з кінце- вими результатами виробничо-господарської діяльності підприєм- ства на усіх рівнях ( робоче місце , цех , дільниця тощо ) ;
* створення кадрового резерву для переходу на новий вид продукції , перепрофілювання підприємства , його технічного переозброєння або реконструкції ;
* організація профільного навчання співробітників з метою перемі- щення їх в середині підприємства без втрати спеціальності , заробіт- ку працівника і доходу підприємства .

 Кадровий менеджмент стає ітегрованою складовою частиною підпри-

ємницької політики , враховує не лише вимоги системи , але й соціально-пси-

хологічні чинники персоналу : можливість працівника реалізувати свої здібності , досягаючи при цьому високих економічних результатів , знаходячись у гідних людини умовах за стабільної і надійної зайнятості .

 Для виконання усіх вище перерахованих функцій і поставлених завдань рекомендується утвердити на підприємствах посаду кадрового менеджера на-

діливши його відповідними правами і обов’язками . Підприємства , які на- стільки малі , що не можуть утримувати спеціально виділеного працівника з кадрів , можуть користуватися послугами консультанта з питань кадрів . Для цього створюються консалтингові фірми , які надають дані види послуг. Кон-

сультанти можуть обслуговувати підприємство постійно , або по мірі виник-

нення потреби . Будучи сторонньою людиною , котра має навики в роботі з кадрами , консультант може внести свіжу ноту у вирішенні трудових питань .

 Менеджер з кадрів виконує функції з організації виробництва , тому він повинен володіти інформацією про стан робочих місць , їх техніко-економічні дані, ступінь забезпеченості спеціалістами відповідної кваліфікації. Як сучасний фахівець , він має володіти основами технології , економіки й організації праці , чітко бачити поточні та перспективні завдання підприємства , володіти знаннями з основ господарського і трудового законодавства , загальної і соціальної психо-

логії та соціології.Усі процеси обробки інформації й підготовки рішень менеджер

виконує на персональному комп’ютері , тому йому необхідні знання з інформа-

тики .

 У сучасних умовах господарювання зростає роль стратегічного менеджменту . Детально продумана система кадрового менеджменту забезпечує мобілізацію творчого потенціалу підприємства на вирішення поточних і перспективних зав-

дань , гнучкості і адаптації підприємства до умов ринкових відносин .

 Література

 1 . Головач Т. В , Швыд В. В . О повышении роли кадрового менеджмента в современных условиях хозяйствования // Управління трудовими ресурсами : проблеми і перспективи розвитку . Міжнародна науково-практична конференція.

- Хмельницький , 1997 р. – с.545-547

2. Савченко В.А . Управління розвитком персоналом : Навч. посібник.-К.: КНЕУ ,

2002.-351 с.

3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации . – М . :

Бизнес-школа “ Интерсинтез ” , 1996 .

4. Gasskov V. Managing vocational training systems : A handbook for senior admini-

strators.- Geneva , International Labour Office , 2000.