

## УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

**Яковлева Г.В.**, здобувач

*Сумський державний університет (м. Суми, Україна)*

У даний час система управління персоналом відіграє все більшу роль у випуску конкурентоспроможної продукції підприємства. Метою системи управління є досягнення конкурентоспроможності продукції, що випускається, виконуваної послуги, організації та інших об'єктів на зовнішньому або внутрішньому ринку.

Мета управління персоналом має дворівневий характер і декомпонується на три групи завдань (залучення, використання і розвиток персоналу), кожній з яких відповідає перелік функцій управління персоналом, під якими слід розуміти будь-яку діяльність у сфері управління персоналом. На основі цього автором розроблено модель управління кадрами на підприємстві, яка, на відміну від існуючих, складається з блоків згідно цих трьох груп завдань управління персоналом і має циклічний характер.

Так, блок залучення персоналу розпочинається підбором та оцінкою кадрів, прийняттям на роботу (базується на уявленні, що людина здатна виконати задачі і обов'язки даної посади) й завершується постановкою цілей (організаційних та особистісних). Використання персоналу передбачає виконання роботи згідно поставлених завдань і цілей, її оцінку, на основі чого відбувається заохочення (базується на оцінці, яка укріплює бажану поведінку), а далі цикл продовжується виконанням роботи. У результаті оцінки може бути надана також можливість для розвитку персоналу, що допомагає корегувати недоліки за допомогою навчання і здійснення зворотного зв'язку (цикл може продовжитися виконанням роботи). У разі, якщо розвиток не відповідає потребам підприємства, слід звернути увагу на процес прийняття на роботу, тобто повернутися на етап залучення кадрів.

Узагальнення досвіду вітчизняних і закордонних підприємств дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, їх професійний і особистісний розвиток. Відповідно до цієї мети формується система управління персоналом організації, яка потребує формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників і фахівців у процесі обґрунтування, вироблення, ухвалення і реалізації управлінських рішень.

Слід також зазначити, що управління – це процес, а система управління – механізм, що забезпечує цей процес.

Процесор (механізм) цієї системи складається з людей (фахівців з роботи з кадрами), між якими розподілені обов'язки і канали взаємозв'язків; процесів і дій, виконуваних цими співробітниками. Основними входами в цій

системі є людські ресурси, а також відповідна інформація, наприклад, про потреби кожного нового кандидата під час прийому його на визначену вакансію. Виходами є результати роботи системи: основним проміжним результатом можна вважати поведінку працівників, кінцевим результатом – ефективність роботи організації в цілому.

Процес управління персоналом має циклічний характер: виконання мети постійно оцінюється і коригується, як керівниками, так і підлеглими; зворотний зв'язок замикає цикл, повертаючи процес до його початку – етапу надходження ресурсів у систему.

Механізм управління персоналом – це комплекс взаємозалежних процесів управління персоналом (визначення кадрової стратегії та політики; планування персоналу; залучення персоналу; добір персоналу; адаптація, оцінка персоналу; управління кар'єрою персоналу; вивільнення персоналу; охорона праці; визначення політики заробітної плати і соціальних послуг; управління витратами на персонал і керівництво співробітниками та ін.), якими керують компетентні фахівці.

Контролює їх роботу вище керівництво організації, чия роль в управлінні персоналом зростає в сучасному світі. Активна участь лінійних керівників у цих аспектах значно підвищить якість роботи з підлеглими. Визначення цілей і оцінювання виконання персоналом своїх функцій повинні проводитися всіма членами організації, що потребує розвитку комунікаційних процесів в організації.

Існування в організації лінійних і функціональних керівників містить у собі потенційний конфлікт у їх взаєминах. Протириччя між ними і спроби його вирішення знайшли своє відображення в концепції подвійної або спільної відповідальності – концепції взаємодії менеджерів з персоналу і лінійних керівників, відповідно до якої вони несуть спільну відповідальність за ефективне використання людських ресурсів організації.

Отже, у наведеній моделі управління персоналом початкова роль приділяється функції планування, що носить дедуктивний характер: спочатку визначається загальна мета; потім формуються вимоги до поведінки персоналу, необхідні для досягнення поставленої мети; після цього проектується відповідна технологія і структура, що упорядковує операції управління персоналом.

1. Яковлева Г.В. Використання нових методів управління персоналом як чинник досягнення успіху в реалізації інноваційної стратегії розвитку підприємства // Збірник тез доповідей Четвертої міжнародної науково-практичної конференції «Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу». 29 вересня – 1 жовтня 2010 року. – Суми: ТОВ Друкарський дім «Папірус», 2010. – С. 233-235.

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2013. — Т.2. — С. 278-280.