

Система управління кадрами підприємства

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті висвітлено сутність управління кадрами на підприємстві, її основну мету. Узагальнено теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом підприємства.

Ключові слова: управління кадрами, персонал, підприємство, система управління.

Abstract

The article outlines the essence of personnel management at the enterprise, its main purpose. Theoretical aspects of the development of the personnel management system of the enterprise are summarized.

Key words: personnel management, personnel, enterprise, management system

На сьогоднішній день для того, щоб розвиватися, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність підприємства, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: інформаційних, матеріальних, інформаційних, фінансових, а саме головне – людських.

Коли підприємство дійсно турбується про людей, його загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах.

Управління кадрами – це діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей, як підприємства, так і особистих.

Основна ціль управління кадрами[1]:

- формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;
- забезпечення соціальної ефективності колективу.

Для того, щоб підприємство ефективно працювало необхідно мати три вирішальних елементи:

- завдання і стратегію її виконання;
- організаційну структуру;
- систему управління персоналом.

Поточні зміни на підприємстві часто пов'язані зі змінами у персоналі, його ставленні до роботи. Функція управління кадрами полягає в тому, щоб вжити заходів у зв'язку з цими змінами і відповідно відреагувати на них.

Цілі управління кадрами будуть досягнуті тільки тоді, коли вище керівництво підприємства буде розглядати персонал як ключ до його ефективності. А досягнення найбільшої ефективності підприємства передбачає такі завдання:

- 1) розробку програми, досягнення цілей підприємства;
- 2) ефективне використання знань, навичок та вмінь працівників;
- 3) забезпечення організації висококваліфікованими і зацікавленими працівниками;
- 4) прагнення до найбільш повного задоволення працівників своєю роботою, повного самовираження особистості;
- 5) розвиток і підтримка на високому рівні якості життя, бажання працювати на даному підприємстві;
- 6) допомога у формуванні та збереженні високого морально – психологічного клімату в колективі;
- 7) розвиток взаємовигідних умов та інтересів працівників та підприємства.

Управління кадрами як система включає два блоки: організаційний і функціональний [2].

До організаційного відносять:

- формування персоналу – це прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу й укладання договорів та контрактів;
- стабілізація персоналу – це формування банку даних з питань рівня кваліфікації, персональних умінь, бажань, результатів оцінки праці з метою визначення потенціалу кожного працівника для організації навчання, підвищення кваліфікації і закріплення чи звільнення працівників.

У загальному вигляді управління щодо будь-яких систем можна уявити як виявлення (шляхом передавання каналами прямого зв'язку командної інформації) впливу управляючої підсистеми на керовану. Звідси каналами зворотного зв'язку в управляючу підсистему надходить інформація про її стан. Крім того, ці підсистеми мають також інформаційні зв'язки з навколишнім середовищем. Управляюча та керована підсистеми, канали прямого та зворотного зв'язку, а також навколишнє середовище створюють систему управління [3].

Основними компонентами управлінської системи є:

- 1) суб'єкт управління, тобто джерело керівного впливу, той, хто здійснює управління, виконує функції керівництва і впливу на об'єкт з метою приведення його в новий, бажаний для суб'єкта стан;
- 2) об'єкт управління, тобто те, що функціонує під керівним впливом, на що спрямовано цей вплив суб'єкта;
- 3) керівний вплив, тобто комплекс цілеспрямованих й організуючих команд, засобів, прийомів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни в його стані;
- 4) зворотні зв'язки, тобто інформація для суб'єкта про результативність керівного впливу і зміни в об'єкті.

Узагальнення досвіду роботи організацій, а також праць вітчизняних і зарубіжних фахівців показують, що в найближчі 10-15 років проблеми управління будуть головним чином полягати у сфері роботи з кадрами. Управління кадрами в цілому в рамках окремого підприємства як невід'ємна частина його економічної політики має стратегічний і оперативний аспект [4].

Висновок

Управління кадрами сьогодні виступає як ефективний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Управління персоналом є багатограним і складним процесом і визначається як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей.

Основою концепції управління кадрами для будь-якої організації є створення системи, орієнтованої на досягнення високої продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва, одержання найвищих економічних результатів діяльності підприємства.

Головна мета системи управління кадрами – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу.

Список літератури:

1. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. – 3-тє вид., перероб. і доп. / Кириченко О. А. [Електронний ресурс] – К. : Знання-Прес, 2002. – 384 с. – Режим доступу до файлу : http://www.vuzlib.org/mzed_k/index.htm .
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. [Електронний ресурс] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с. – Режим доступу до файлу : <http://library.if.ua/books/45.html>
3. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1994. – 464 с

Яворська Катерина Леонідівна студентка, Моз 14б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки.

Науковий керівник: Благодир Лілія Миколаївна, доцент кафедри менеджменту та моделювання в економіці Вінницького національного технічного університету.

Yavorska E. L., faculty of management and information security.

Supervisor: Blagodyr L. M., assistant professor of management and economics modeling Vinnytsia National Technical University.