

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НОРМУВАННІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Автори – Зозуля Н. В., асист. каф. економіки та підприємництва,
Гавриш К. В., студ. гр. ЕП-19МП
Науковий керівник – к. т. н., доц. каф. економіки та підприємництва
Бородін М. О.

ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

На сьогодні дослідження в області ефективності управління персоналом, методах її оцінки, в умовах перехідного періоду, є особливо актуальним.

Теоретичні та методологічні основи управління персоналом в останні роки займають одне з центральних місць в економічній науці. Їм присвячені роботи В. А. Дятлова, А. П. Єгоршин, А. Я. Кібанова, Є. В. Маслова, В. В. Травіна. У них представлені загальні питання управління персоналом на сучасному етапі, описуються деякі технології управління.

Управління здійснюється по загальних законах у всіх складних динамічних системах (соціальних, психологічних, біологічних, технічних, економічних, адміністративних і ін.) і засновано на одержанні, опрацюванні і передачі інформації. Головною ознакою управління в соціальних системах являється виробітка рішення на основі аналізу й оцінки інформації суб'єктом управління (керівником). Об'єктом соціально-психологічної теорії управління являють форми взаємодії людей у структурах, групах і колективах, що реалізують економічні задачі. Ціль – це майбутній бажаний стан об'єкта впливу, кінцевий очікуваний результат процесу управління, тобто основною метою управління є заздалегідь позначений, запрограмований стан системи, досягнення якого в процесі управління дозволяє вирішити потрібну проблему.

В залежності від масштабності управлінських проблем і рівня підготовленості учасників управлінського процесу може бути різноманітним підхід до рішення стратегічних, тактичних, оперативних, кінцевих і проміжних задач. Саме на базі цих основних цілей ставляться більш приватні, детальні, оперативні задачі для підпорядкованих рівнів управління. Основною характеристикою взаємодії суб'єкта й об'єкта управління в процесі цілепокладання є те, що ціль управління, із погляду суб'єкта, – це максимально ефективне досягнення результату об'єктом, а з погляду об'єкта – це бажаний результат його функціонування, отриманий шляхом рішення поставлених керівництвом (але самостійно засвоєних) задач.

Управління забезпечується виконанням ряду функцій, під якими розуміють конкретні напрямки діяльності. Функціям управління призначається та багатогранна роль, що виконує суб'єкт управління при реалізації задач як усієї системи в цілому, так і окремих її елементів.

Управління персоналом – цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики і методів управління персоналом.

Ця діяльність полягає у формуванні системи управління персоналом, плануванні кадрової роботи, проведенні маркетингу персоналу, визначенні кадрового потенціалу і потреби підприємства в персоналі. Технологія управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій від прийому до звільнення кадрів. Вона передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове і діловодне забезпечення системи управління персоналом. Таким чином нормування праці передбачає що керівники і робітники підрозділів системи управління персоналом організації також

вирішують питання оцінки діяльності підрозділів системи управління підприємством, оцінки економічної і соціальної ефективності удосконалювання управління персоналом. Концепція управління персоналом – система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, утримання, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємства.

Формування методології управління персоналом припускає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, що відповідає цілям і задачам організації, методів і принципів управління персоналом.

Можна зробити висновок, що головним елементом усієї системи управління є кадри, що одночасно можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Робітники підприємства, організації є об'єктом управління тому, що являють собою продуктивну силу, головну складового будь-якого виробничого процесу. Завдяки чому планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві складають основний зміст управління кадрами, що із цього погляду розглядаються аналогічно управлінню матеріально-речовинними елементами виробництва. Водночас кадри – це, насамперед, люди, що характеризуються складним комплексом індивідуально-типічних якостей і властивостей, серед яких соціально-психологічні грають чільну роль. Здатність кадрів одночасно бути об'єктом і суб'єктом управління являє собою головну специфічну особливість управління кадрами.

Предметом управління кадрами як науково-практичного напрямку виступає відношення робітників у процесі торгівлі з погляду найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування торгових систем. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є сполучення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку спроможностей робітників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Одна з найважливіших складових управлінської діяльності – управління персоналом, як правило, ґрунтується на концепції управління – узагальненому уявленні про місце людини в організації.

Таким чином щоб ефективно використовувати персонал, кадровий менеджмент повинний продумати систему формування кадрового резерву, організації навчання і просування персоналу. Саме в ситуації стабільності персонал починає сприймати плани росту винагороди як обґрунтовані і реальні інструменти планування управлінської концепції.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 236 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. ЦУЛ, 2019. 468 с.
3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учеб. для вузов. Москва : «ИФРА-М», 2015. 304 с.