

**Лупандіна Г. М.**, здобувач вищої освіти  
бакалавр, Публічне управління і адміністрування,  
Науковий керівник –**Ортіна Г.В.**, д.н.держ.упр.  
**Таврійський державний агротехнологічний університет  
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь**

### **КАДРОВЕ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Успіх роботи організації забезпечує персонал. З цієї причини сучасна концепція управління підприємством передбачає велику кількість функціональних варіантів, пов'язаних із управлінням кадровою політикою. Звичайно, економічна

конкурентоспроможність та рівень добробуту населення безпосередньо залежать від якості трудового потенціалу державних підприємств та організацій. [4].

Система управління розглядає персонал організації як один із ключових видів ресурсів. Від роботи працівників залежить не тільки сама система якості, але й ефективність та добробут усієї організації. В організаційному плані управління персоналом охоплює всіх працівників та всі структурні підрозділи підприємства, відповідальні за роботу з робітниками. Співробітники організації беруть участь у всіх процесах: від найпростіших до найскладніших і трудомістких. Чим ефективніша система управління персоналом, тим вища ефективність організації.

За даними О. Руденка, управління персоналом – це сфера управління, яка охоплює людей та їх взаємовідносини в рамках організації. Управління персоналом намагається досягнути як ефективності, так і справедливості. Вона має на меті об'єднати чоловіків та жінок у ефективну організацію, щоб кожен міг зробити особистий внесок у успіх своєї кар'єри. Керівництво персоналом прагне забезпечити справедливі умови зайнятості та задовільну роботу для всіх працівників. При цьому процес управління включає багато завдань, таких як мотивація, розвиток, навчання, кадровий облік, планування, аналіз та оцінка персоналу [1, 14с].

До основних вимог штатних норм відносять те, що кожен працівник, призначений на роботу, повинен бути компетентним та мати необхідну підготовку, освіту, досвід та навички для виконання роботи. Ось чому людьми слід керувати на основі найважливіших аспектів теорії та практики управління.

На практиці виділяють три групи методів управління персоналом організації: економічні методи (участь працівників у розподілі прибутку підприємства; система винагород у вигляді збільшення зарплати, виплати премій за якість праці і його ефективність); адміністративні або організаційно-розпорядчі методи (видання наказів, розпоряджень або вказівок, які спрямовані на необхідність дотримання трудової дисципліни і передбачають відповідальність за допущені порушення); соціально-психологічні методи (мінімізація особистих конфліктів серед працівників).

В свою чергу кадрове управління організації має включати: забезпечення підготовки та навчання персоналу; визначення необхідної компетентності персоналу; оцінку результативності вжитих заходів з навчання та підготовки співробітників; інформування та залучення персоналу в досягнення цілей у сфері якості; ведення необхідних облікових записів про освіту, підготовці і досвіді співробітників[2].

У наш час управління персоналом як процес чи явище включає такі поняття та дії:

- адаптація і пошук представників персоналу, які, в свою чергу, можна розділити на більш дрібні підгрупи: знайомство новоприбулих співробітників з особливостями роботи фірми, з її внутрішньою організацією і структурою, порядком взаємодії співробітників;

- оперативна робота з персоналом, складовими елементами якої є навчання співробітників та їх розвиток як фахівців, оціночні заходи, що допомагають визначити рівень роботи співробітників, управління комерційної складової і комунікаціями, що відбуваються в бізнес-сфері, мотивація

співробітників до праці і оплата праці, організація умов і особливостей праці;

– стратегічна, тобто не коротко- або середньострокова робота, а довгострокова робота з персоналом, способи і методи формування і подальшого постійного управління корпоративною культурою[5].

Управління персоналом вирішує наступні завдання:

- вироблення загальної стратегії;
- управління кар'єрою працівника;
- управління витратами на персонал;
- проведення аналізу якості виконуваної роботи співробітниками;
- здійснення дій по підбору персоналу і формування трудового колективу працівників;
- складання штатного розкладу і розробка посадових інструкцій для співробітників організації;
- виявлення необхідності підприємства в кваліфікованих працівниках з урахуванням існуючого кадрового складу;
- побудова і організація робіт, в тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці;
- створення резерву майбутніх керівників для забезпечення наступності, а також здійснення заходів щодо зниження ризику втрат кадрів;
- розробка та впровадження програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників організації;
- розробка критеріїв, методики і оцінки персоналу для атестації співробітників організації тощо[3].

У результаті використання всіх цих прийомів та методів можна забезпечити ефективність управління, тим самим визначаючи ефективність і прибутковість підприємства чи організації. Неефективне управління персоналом зазвичай приносить величезні ризики та збитки організації.

Отже, можна зробити висновок, що кадрове управління є одним з головних факторів успіху бізнесу організації. Реалізація стратегічних цілей організації значною мірою залежить від підприємницьких та особистих якостей менеджерів, а також якісних навичок та методів управління персоналом.

#### **Список використаних джерел:**

1. Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні. Київ, 2016. 124 с. URL: <http://eurasian-institute.org/images/public/chernigov/4.pdf>
2. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27–32.
3. Іванова Н.С. Управління персоналом : курс лекцій / М-во освіти і науки України, Донець. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, каф. маркетингу та менеджменту. Кривий Ріг, 2017. 140 с.
4. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В., Застрожніков А. Г. Економіка підприємства: навч. посіб. Люкс, Мелітополь. 2010. ISBN 978-966-8428-49-4
5. Щєбликіна І.О., Олексенко Р. І. Управління персоналом: навч. посіб. Сімферополь: ДІАЙП, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2.