

ОСНОВНІ НАПРЯМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНСАЛТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Дорохов Д.О., 22 МН

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

В сучасних умовах багато країн знаходять рішення проблем економічного зростання в підвищенні якості менеджменту, заснованого на отриманні, використанні та передачі знань. При цьому, рівень кваліфікації керівництва підприємств, організацій, фірм в деяких випадках недостатній для вирішення таких завдань внаслідок відсутності певних навичок, знань. Також недостатня їх кількість гальмує впровадження необхідних інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження ринку консалтингових послуг здійснювали в своїх працях такі зарубіжні вчені, як Е.Бейч, С. Бісвас, П. Блок, Л. Грейнер, К. Макхем, Р. Метцгер, Ф. Стееле. Вагомий внесок в розгляд питань розвитку консалтингової діяльності зробили такі вітчизняні вчені-економісти як В. Верба, В. Герасимчук, В. Коростелев, М. Кропивко, Ю.Лапигін, С. Козаченко, М. Кубр, В. Новицький та інші. Однак, удосконалення основних аспектів розвитку консалтингової діяльності, як за кордоном так і в Україні, залишається актуальним і в сучасних умовах. Також, на нашу думку, залишається коло недостатньо досліджених питань з цієї проблематики. [5]

В даній ситуації обґрунтованим кроком є залучення консультантів із зовнішніх структур, що володіють необхідними знаннями та практичним досвідом. Результатом їх роботи стає індивідуальна програма розвитку або вирішення проблем організації-клієнта. Такий підхід для компанії є більш раціональним. Консультанти володіють досвідом і знаннями, здатні знайти швидкий спосіб вирішення поставленого завдання, виробити стратегію, розрахувати витрати. А в тому випадку, якщо виникне необхідність в навчанні персоналу підприємства, то це займе мінімум часу і в найменшій мірі вплине на якість виконання співробітниками своїх основних функцій. [5]

В сучасних умовах основу кадрового менеджменту становить посилення ролі особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати відповідно до потреб і цілей організації. Тому необхідно провести детальний аналіз чинників, що враховуються при кадровому плануванні, виборі стилю управління.[2]

Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Специфіка людських ресурсів виражається втому, що, по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватись протягом 30—50 років; і останнє, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є:

- використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою й технологіями;
- інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми.

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації за рахунок комплектування її виробничим персоналом відповідної компетенції. Стратегія управління людськими ресурсами визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом — це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх

працівників. Управління людьми є основою управління організації.[3]

Підбір і розстановка персоналу - це раціональний розподіл працівників організації по структурним підрозділам, ділянкам, робочим місцям у відповідності до прийнятої в організації системою поділу і кооперації праці, з одного боку, і здібностями, психофізіологічними і діловими якостями працівників, що відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, - з іншого. Підбір і розстановка кадрів ґрунтується на принципах відповідності, перспективності, змінюваності. Коли організації необхідно прийняти нових працівників, з'являються два питання: де шукати потенційних працівників і як сповістити майбутніх працівників про наявні робочі місця? Є два можливі джерела найму: внутрішній і зовнішній. Кожен з них має свої переваги і недоліки.

Професійне і кар'єрне зростання - найважливіший мотив у діяльності більшості працівників. Відсутність можливості зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і погіршення діяльності підприємства. Професійне зростання тісно пов'язане з проблемою кадрового резерву і плануванням кар'єри.

Дуже багато чого, якщо не все, залежить від рівня та якості управління. Менеджер формує кадри, встановлює систему відносин між ним, включає їх у творчий процес спільної роботи, сприяє їх розвитку, навчанню і просуванню по роботі. Кожен менеджер повинен бути глибоко індивідуальною особистістю і виробити свій власний стиль керівництва.

Список літератури:

1. Базарова Т.Ю. Управління персоналом: Підручник для вузів / Під ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна. - М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 1998. - 423 с.
2. Виноградський М. Управління персоналом: навчальний посібник/ М. Виноградський, С. Беляєва, А. Виноградська, О. Шканова,; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 500 с.
3. Пушкар З.М. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. – Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. – 210 с.
4. Сурженко Н.В., Туляганов С.Б., Романенко Е.Г. Трудові ресурси та їх вплив на організацію виробництва на підприємстві //Міжнародowej naukowí-praktycznej konferencji «VEDECKY POKROK NA PRELOMU TYSYACHALETY - 2017» Прага. 22-30.05.2017/ http://www.ukrnauka.ru/2017_ADEN/2017-06-16-tom-4.pdf
5. Сурженко Н.В. Розвиток ринку консалтингових послуг: зарубіжний досвід і реалії України //Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки), 2018 - №2(37).– 284с. С.105-111

Науковий керівник: к.е.н. доцент, Сурженко Н.В.