

Шейфехман Ю.О., магістрант групи ПУА-16-мд,

Крайнік О.М., доц., к.е.н. – науковий керівник

РОЛЬ КАДРОВИХ СЛУЖБ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Запорізька державна інженерна академія

Вивчаючи роль кадрових служб в управлінні людськими ресурсами в умовах сьогодення, зазначимо, що інструментом реалізації кадрової політики на підприємстві виступають саме кадрові служби. Організація роботи з персоналом на підприємстві повинна бути спрямована на виконання задач кадрової політики і являє собою певну систему різних видів кадрової роботи. Усі види роботи з персоналом на підприємстві пов'язані з функціями кадрової служби, взаємозалежні між собою, мають конкретний науковий і практичний зміст, а також мотивують працю працівників кадрової служби щодо їх виконання. Слід зазначити, що робота кадрових служб має свою специфіку відповідно до особливостей керованого об'єкта, що характеризуються профілем його діяльності.

Функції, структура та завдання кадрових служб сучасних підприємств тісно пов'язані за характером розвитку економіки, розуміння керівництвом підприємства ролі персоналу у виконанні цілей та задач, що стоять перед організаціями. З урахуванням вищезазначеного, можна стверджувати, що основними задачами в діяльності кадрових служб є:

- реалізація наукових принципів при підборі та розстановці кадрів;
- забезпечення підприємства кадрами у відповідності з потребами як за кількістю, так їх якістю;
- проведення заходів по формуванню стабільних трудових колективів, зниженню плинності кадрів.

У відповідності з вищевикладеними завданнями діяльність кадрових служб є різноплановою. Разом з економічною службою відділ кадрів:

- складає поточні та перспективні плани потреби в кадрах та джерел їх поповнення.
- здійснює комплектування та облік персоналу усіх груп та категорій;
- організує прийняття на роботу, переміщення, звільнення, падання відпустки у відповідності з чинним законодавством [2, с.92].

Основними напрямками діяльності кадрових служб є:

- забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування й ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактора: від трудової підготовки і профорієнтації молоді до піклування про ветеранів праці;
- широке впровадження активних методів пошуку й цілеспрямованої підготовки потрібних підприємству та галузі працівників. Актуальною є випереджаюча підготовка робітників і спеціалістів для освоєння нової техніки і технології;
- планомірна робота з управлінським персоналом, з резервом для заміщення, висунення, яке повинне ґрунтуватися на таких організаційних формах, як планування ділової кар'єри, підготовка кандидатів за індивідуальними планами, ротацийні переміщення керівників і спеціалістів, навчання на спеціальних курсах і стажування на керівних посадах;
- активізація діяльності зі стабілізації трудових колективів, підвищення трудової і соціальної активності працівників на основі вдосконалення соціально-культурних і морально-психологічних стимулів;
- забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості, що вимагає від працівників кадрової служби дотримання порядку працевлаштування і перенавчання працівників, які вивільняються, надання їм установлених пільг і компенсацій;
- перехід від переважно адміністративно-командних методів управління кадрами до демократичних форм оцінки, добору та їх розміщення, широкої гласності в кадровій роботі

[1, с. 86].

Отже, завдання та напрями роботи щодо управління людськими ресурсами сприяють визначенню, що конкретно і за допомогою чого будуть вирішуватись питання кадрової політики. Розв'язання цих завдань ґрунтується на належному виконанні працівниками кадрової служби своїх основних посадових обов'язків та функцій [3, с.42].

Структура кадрової служби може бути різною у залежності від специфіки, масштабів діяльності підприємства, стратегії і тактики роботи з персоналом. Таким чином, кадрові служби - це сукупність спеціалізованих структурних підрозділів у сфері управління організацією разом із зайнятими в них посадовими особами, які повинні управляти персоналом у рамках визначеної кадрової політики. Основним предметом діяльності кадрових служб є вивчення стосунків працівників у процесі виробництва з точки зору найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем. Отже, діяльність будь-якого підприємства залежить від конкретних людей, а планування, формування, розподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві становить основний зміст кадрової служби.

Література:

1. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / під ред. д.філос.н., проф. В.Г.Воронкової. - К.: ВД "Професіонал", 2006. - 576 с.
2. Воронкова, В. Г. Управління персоналом: Для бакалаврів ЗДІА спец. 6.050201 "МОе": конспект лекцій / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов; ЗДІА. - Запоріжжя: ЗДІА, 2007. - 161 с.
3. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [та ін.]. - К.: КНЕУ, 2004. - 398 с.