

УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В ОПЕРАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ ПІДПРИЄМСТВА

Клапоух В.Ю., здобувач вищої освіти

vlada.klapouh13.04@gmail.com

Науковий керівник Шинкаренко В.Г. д.е.н., професор

*Харківський національний автомобільно-дорожній
університет*

Операційна система – це повна система виробничої діяльності підприємства з виробництва товарів і надання послуг. Операційні системи вирішують комплекс різноманітних функціональних завдань.

Найбільш важливим етапом розробки управління операційної системи є людські ресурси, управлінські кадри. Тема є актуальною тому, що в структурі виробництва та економічних відносин головне місце посідає людина. Яку б ідеальну структуру не мала б корпорація, якщо в неї немає висококваліфікованих управлінських ресурсів вона не зможе ефективно працювати. Управлінські кадри визначають цілі та напрями розвитку виробництва, організують його, виробляють товари й надають послуги для його життя та розвитку. Тому одним з перших завдань менеджменту є підбір кадрів, управління персоналом.

Кадри підприємства – постійно беруть участь у виробничій, господарській, фінансовій діяльності, які проходять певні професійні підготовки та мають досвід роботи.

Продуктивна праця персоналу включає в себе зрозуміло сформульованої та обґрунтованої кадрової політики. Кадрова політика включає в себе такі завдання: вчасне забезпечення підприємство необхідної кваліфікації у необхідній кількості; забезпечення працівників правами та обов'язками, що передбачені трудовим договором; розумне використання людських ресурсів; утворення і допомога ефективної праці трудового персоналу[1].

Кадрове планування має дати відповіді на такі питання: скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де будуть застосовуватися в організації; як можна залучити необхідний і скоротити зайвий персонал, не завдавши соціального збитку; як найкраще використовувати персонал згідно до його здібностей; способи удосконалення навичок персоналу у виконанні нових робіт, підтримання їх знань залежно від потреб підприємства[2].

Керування трудовими ресурсами включає в себе такі стадії:

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб в людських ресурсах.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів за всіма посадами.

3. Відбір: оцінювання кандидатів на робочих місцях та відбір кращих з резерву, створеного під час набору.

4. Визначення заробітної плати та пільг: розробка структури заробітної плати та пільг з метою залучення, найму та збереження службовців.

5. Профорієнтація та адаптація: введення найнятих працівників в організацію та її підрозділи, зростання у працівників бачення того, що очікує від нього організація і яка робота у ній отримує заслужену оцінку.

6. Навчання: розробка програм для навчання трудових навичок, які необхідні для продуктивної праці.

7. Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника.

8. Підвищення, пониження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення працівників на посади з більшою чи меншою відповідальністю, розвиток їх професійного досвіду за допомогою переміщення на інші посади чи ділянки роботи, а також процедур розриву контракту про найм.

9. Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей та підвищення ефективності праці керівних кадрів [3].

Отже, для успішного розвинення підприємства, корпорація повинна удосконалювати методи організації відбору працівників, навчання, оцінки, винагороди персоналу. Тому що разом всі ці процеси являються системою управління кадрами.

Література.

1. О.М. Криворучко, Т.О. Водолажська Управління персоналом підприємства: Навч. Посібник ХНАДУ. 2016. 68 с.

2. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти/ Олег Гірняк, Петро Лазановський 2003. -334с.

3. Бойко В. В. Економіка підприємств України: Навч. Посібник. -4-е вид., перероб. і доп. Д.: Національний гірничий університет, 2008. 551с.