

ПІДХОДИ ДО ВИБОРУ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

доц. Карінцева О.І.,
студент гр. Емс-41/2с Пилипенко Д.М.
Сумський державний університет (Україна)

Управління кадровим потенціалом в сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу є особливо важливим, так як не тільки технології і продукти, а й операційні методи і організаційні структури застарівають з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників підприємства стають головним джерелом його тривалого розвитку.

Тому успіх роботи будь-якого підприємства, організації чи фірми забезпечують працівники, які на ньому працюють. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадрової складової, а саме персоналом підприємства. Даний вид діяльності дає можливість реалізувати та взаємообумовити широкий спектр з питань побудови системи управління кадрами підприємства. Адже правильність її побудови дозволить пізнати механізм функціонування самого підприємства та обрати найбільш оптимальні технології і методи роботи з людьми.

Методи стосовно управління кадровим потенціалом означають собою прийоми та способи дій, які сприяють досягненню поставленої управлінської мети. І для того щоб її досягнути, необхідно впливати на членів керованого колективу за допомогою певних важелів і стимулів.

Існує надзвичайно велика різноманітність методів управління, що відображає адміністративний, економічний і соціальний вплив на керовану систему. Вони за своєю сутністю поділяються на організаційно-розпорядчі, що засновані на прямих директивних вказівках, економічні, які зумовлені економічними стимулами та соціально-психологічні, тобто застосовувані з метою підвищення соціальної активності співробітників. Форма використання цих методів визначається змістом задач таких функцій управління, як організування, стимулювання і регулювання [1].

Організаційно-розпорядчі методи можна охарактеризувати як здійснення управлінських дій на кадровий потенціал підприємства в цілому. Це дотримання стабілізуючого регулювання, яке передбачає в собі дотримання регламентуючих документів, вимог та норм.

Можна сказати, що головне застосування адміністративних методів управління полягає не стільки у формах їхнього здійснення, скільки в самому їхньому змісті, тобто на яких інтересах базується вплив керівництва, які важелі вони використовують та які відносини вони встановлюють і регулюють.

Щодо економічних методів, то за сучасних умов вони повинні видозмінитися з метою створення духу співпраці й участі. Цим самим вони створюватимуть безпечне середовище, в якому окремі індивідууми можуть об'єднуватися і вступати у відносини, які сприяють економічному зростанню організації й підвищенню життєвого рівня кожного працівника.

Попередні методи можливо застосувати тільки в тісному поєднанні й взаємозв'язку із соціально-психологічними методами. Вони являють собою сукупність способів впливу на духовні потреби й інтереси людини, які самі по собі засновані на міжособистісних взаєминах, потребі у самоповазі та з боку оточуючих, особистих досягненнях, на визнанні, а також реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості [2].

Загалом дія цих методів спрямована на створення умов для кожного працівника, при яких він міг би розкрити свої індивідуальні здібності і тим самим покращити діяльність самого підприємства.

Головними напрямками поєднання відповідних методів управління кадровим потенціалом на підприємстві мають бути:

- Розробка комплексної системи управління людськими ресурсами;
- Визначення шляхів залучення, використання і збереження персоналу;
- Розвиток соціальних стосунків та формування корпоративної культури на підприємстві;
- Розробка концепції стимулювання та оплати праці;
- Можливість підвищення кваліфікації працюючих [3].

У цілому можна зробити висновок, що всі методи управління кадрами підприємства можуть реалізуватись лише завдяки грамотному підходу до кожного з них, у взаємодії та у поєднанні між собою.

1. Створення ефективної системи управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті: http://pidruchniki.com/14940511/ekonomika/pokazniki_ruhu_personalu_pidpriyemstvi
 2. Методи управління кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59337>
- Теоретичні основи управління кадровим потенціалом [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті. <http://piei.iem.nau.edu.ua/numbers/37/Koval.pdf>.

Карінцева, О.І. Підходи до вибору методів управління кадровим потенціалом на підприємстві [Текст] / О.І. Карінцева, Д.М. Пилипенко // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми: СумДУ, 2015. - С. 192-193.