

УДК 338.46

Венгер О.М.

к.політ.н., доц., Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні
Запорізького національного університету, Україна

ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ КАДРОВИХ СЛУЖБ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Актуальність теми "Підвищення ролі кадрових служб в управлінні людськими ресурсами" обумовлена важливістю ефективного управління персоналом для досягнення довгострокової стабільності та розвитку організацій. В умовах швидких економічних трансформацій, які відбуваються в Україні та світі, кадрові служби не завжди використовують людські ресурси на максимальний потенціал. Це зумовлено низьким рівнем забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, здатними ефективно вирішувати складні завдання, зокрема в умовах переходу до ринкової економіки. Однак більшість кадрових служб не змінюють свою систему функціонування, що призводить до недостатньої ефективності в управлінні персоналом.

Сьогодні однією з головних проблем є недооцінка важливості кадрової політики та управління людськими ресурсами з боку керівництва організацій. Менеджери часто не мають чіткого розуміння принципів кадрового управління, що негативно позначається на загальному результаті

діяльності підприємства. Зазначені проблеми потребують зміни концепції управління персоналом та розробки нової системи кадрової роботи, яка буде орієнтована на досягнення ефективності, підвищення кваліфікації працівників, мотивацію та зниження плинності кадрів [1, с. 62].

Різні аспекти управління людськими ресурсами вивчали такі зарубіжні вчені, як Т. Базаров, Н. Беляцький, Е. Лоулер, Ф. Тейлор та інші. У теорії управління та оцінки персоналу значний внесок зробили українські науковці, зокрема О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс та інші. Вони підкреслюють, що для ефективного управління людськими ресурсами необхідно не лише правильно формулювати кадрову політику, а й інтегрувати її в загальну стратегію розвитку підприємства. У цьому контексті роль кадрової служби стає особливо важливою, оскільки вона повинна забезпечити не тільки підбір і розвиток персоналу, але й стати важливим елементом підтримки загальних стратегічних цілей організації.

Кадрова служба підприємства виконує різноманітні функції, зокрема забезпечення підбору, навчання, мотивації та оцінки працівників, а також розробку й впровадження політик, які сприяють підвищенню ефективності організації. Водночас, кадрові служби повинні стати більш активними у впровадженні новітніх управлінських технологій, використанні міжнародного досвіду, вдосконаленні системи мотивації та оцінки персоналу. Важливим аспектом є розвиток кадрового контролінгу, який дозволяє ефективно планувати та контролювати кадрову діяльність, запобігаючи високій плинності кадрів та забезпечуючи оптимальне використання трудових ресурсів [2, с. 76].

Підвищення ролі кадрових служб в управлінні людськими ресурсами передбачає цілий ряд заходів, спрямованих на покращення ефективності їх діяльності. Серед них: підвищення кваліфікації персоналу через регулярні тренінги та навчання; зменшення плинності кадрів шляхом впровадження програм лояльності та розвитку кар'єрних можливостей для працівників; запровадження кадрового контролінгу, що дозволяє системно оцінювати ефективність кадрових процесів; застосування новітніх технологій в управлінській діяльності для автоматизації та оптимізації процесів; впровадження планування кадрової діяльності, що передбачає стратегічне управління персоналом на довгострокову перспективу; удосконалення системи мотивації з урахуванням індивідуальних потреб та інтересів працівників [3, с. 104]. Крім того, важливою є оцінка морально-психологічного клімату в організації, що впливає на ефективність роботи персоналу. Створення сприятливого середовища для розвитку ініціативи та творчості працівників, делегування повноважень та підтримка взаєморозуміння між керівниками та підлеглими сприяють підвищенню загальної результативності підприємства. Отже, для підвищення

ефективності роботи кадрових служб необхідно здійснити комплексні заходи, які включають як удосконалення внутрішніх кадрових процесів, так і впровадження нових підходів до управління людськими ресурсами, що відповідають вимогам часу та сучасним тенденціям в управлінні персоналом. Важливо також акцентувати увагу на розвитку професійних навичок співробітників кадрових служб, що сприятиме підвищенню їхньої ефективності та здатності до вирішення складних завдань. Успішна реалізація цих заходів дозволить забезпечити більш ефективне використання людських ресурсів і, як результат, сприятиме загальному розвитку організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Крайнік О.М. Оцінка надійності управлінського персоналу. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал Університету економіки і підприємництва*. Хмельницький. 2012. С. 62-64.
2. Лебедєва І.Ю., Томашевська В.О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 12. С. 75—81.
3. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць*. 2012. № 51. С. 102-108.