

**ДЕПАРТАМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК
НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ
ПІДПРИЄМСТВА**

Москаленко В.О., к-т екон. наук

Національний університет харчових технологій

Управління персоналом – цілеспрямована діяльність управлінців всіх ієрархічних рівнів підприємства. Ця діяльність включає розробку концепції й стратегії кадрової політики, заходи з їх реалізації та методи управління персоналом.

Технологія управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій – від прийому до звільнення працюючих, а також формування системи управління персоналом, планування кадрової роботи, проведення маркетингу персоналу, визначення кадрового потенціалу й потреби підприємства в ньому. Крім того, передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове забезпечення системи управління персоналом. Також керівники та працівники підрозділів управління персоналом підприємства здійснюють аналіз діяльності підрозділів системи управління підприємства й економічної та соціальної ефективності удосконалення самого процесу управління персоналом. Таким чином, результативний кадровий менеджмент на сучасному підприємстві стає можливим на основі усвідомленої кадрової політики, продуманої кадрової стратегії та ефективної роботи департаменту управління персоналом.

Основними завданнями департаментів управління кадрами сучасних підприємств повинні стати:

- постійна участь у вирішенні всіх внутрішніх проблем, пов'язаних з людськими ресурсами;
- співпраця в тісному контакті із працівниками й керівниками всіх підрозділів для забезпечення правдивої інформації про відповідність працівників вимогам підприємства;

- розробка системи заохочення, тісно пов'язаної з індивідуальною й груповою оцінкою трудової діяльності працівників;
- розробка й підтримка програми пільг для працівників;
- розробка кадрової стратегії, спрямованої на розвиток персоналу підприємства [1].

Типовими видами діяльності департаментів людських ресурсів, спрямованої на вирішення стратегічних проблем підприємства й пошук нових можливостей, є:

- включення менеджерів відділу управління кадрами у групи з розвитку бізнесу;
- консультації менеджерами відділу управління кадрами фахівців в галузі дизайну й розробки нових товарів і послуг;
- аналіз впливу якості управління робочою силою на інноваційні процеси й на терміни, необхідні для висунення нових товарів на ринки;
- формування й розвиток у підприємства «культури продуктивності» [2];
- участь департаменту управління кадрами у процесах злиття та придбання компаній.

Департамент управління кадрами може стратегічно розвиватися, тільки в тому випадку, якщо його фахівці:

- розуміють специфіку діяльності підприємства;
- постійно вдосконалюються, використовують останні тенденції в області людських ресурсів;
- володіють основними принципами кадрового менеджменту;
- управляють організаційною культурою.

Зазначимо, що фахівці сфери людських ресурсів повинні розуміти, що менеджмент людських ресурсів внутрішньо й ззовні створює бренд підприємства серед його існуючих і потенційних співробітників.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кондратьев В. В. HR-инжиниринг. Как построить современную модель организации деятельности персонала / В. В. Кондратьев, Ю. А. Лунев. — М. : Эксмо, 2007. — 152 с.
2. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / [Иванова С., Болдогоев Д., Борчанинова Э. и др.]. — М. : Альпина бизнес Букс, 2008. — 278 с.