

## ВСТУП

Кадровий менеджмент набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Ця наука багато в чому формує організаційний та управлінський горизонти працівника, можливості його ефективної співпраці з іншими членами групи або команди, культуру його ділового спілкування, тобто забезпечує його соціальну компетентність.

Велика роль у забезпеченні успішності функціонування підприємств та організацій належить керівникам та менеджерам. Від їх професійних навичок та вміння правильно використати усі ресурси організації, зокрема і людські, залежить те, наскільки повно використовуватиметься і реалізовуватиметься її потенціал. Тому менеджер зобов'язаний уміти виявляти основні фактори, що впливають на його організацію.

Кадровий менеджмент можна визначити як діяльність, що спрямована на найефективніше використання працівників для досягнення інтересів підприємства та особистісних цілей.

Менеджмент – інтеграційний процес планування, організації, мотивації та контролю, за допомогою якого професійно підготовлені спеціалісти формують організації всіх галузей економіки та управляють ними, визначаючи цілі і розробляючи способи їх досягнення, координуючи діяльність працівників.

Управлінська праця – праця непродуктивна, участь у створенні матеріальних благ є не безпосередньою, а опосередкованою, через працю інших осіб. Продуктом управлінської праці є рішення, а не товари та послуги.

У процесі управління його суб'єктам доводиться вирішувати найрізноманітніші проблеми: організаційні, економічні, технічні, соціально-психологічні, правові тощо. Це розмаїття також є важливою особливістю праці менеджера.

Знання теорії кадрового менеджменту допомагає виробляти навички системного та комплексного підходів до вирішення прикладних завдань. Ці знання допомагають бачити й аналізувати з погляду реалізації організаційних відносин першопричини успіхів і

невдач; раціонально комбінувати і сполучати для досягнення певної мети різноманітні елементи в цілісні утворення. Оволодіння науковими положеннями кадрового менеджменту необхідне також для формування навичок розроблення системних концепцій з метою виявлення та реалізації організаційних резервів удосконалення діяльності.

У сучасних умовах інтенсивного розвитку науки, різкого збільшення обсягу наукової інформації особливого значення набуває підготовка у вищій школі висококваліфікованих спеціалістів, які мають відповідну наукову, професійну підготовку, здатні до самостійної роботи, самовдосконалення та впровадження в науковий чи освітній процес нових та прогресивних результатів.

Можна стверджувати, що управління – це не стільки наука, скільки мистецтво, суть якого полягає в здатності керівника застосовувати наявні наукові розробки в галузі управління. У кожній конкретній практичній ситуації його управлінської діяльності можна використати лише одне-єдине рішення, яке буде правильним. Але для цього потрібно мати ґрунтовні знання не лише з теорії управління, але й в галузі психології управління.

У навчальному посібнику “Кадровий менеджмент” розкрито значення та зміст управління персоналом, особливості управління персоналом як соціальної системи; висвітлено питання формування колективу підприємства і соціального розвитку колективу. Проведено порівняльний аналіз основних загальнонавчаних шкіл кадрового менеджменту. Охарактеризовано діяльність служб персоналу в сучасних умовах, розглянуто сутність, види та основні напрями кадрової політики підприємства.

Особливу увагу приділено таким найважливішим аспектам управління персоналом підприємства, як: кадрове планування, організація набору і відбору кадрів, оцінювання і атестація персоналу, управління процесом розвитку і рухом персоналу, управління процесом вивільнення персоналу, соціальне партнерство на підприємстві, оцінювання ефективності управління персоналом. У посібнику висвітлено також питання сучасних методів кадрового менеджменту, зокрема з використанням елементів психоінформатики та типології Юнга.

Навчальний посібник розроблено для підготовки студентів з напрямку 6.020105 “Документознавство та інформаційна діяльність”.