УДК: 65.012.32:331.108(477)

Колмогорова І.В., аспірант Одеського державного аграрного університету

До проблеми створення системи кадрового менеджменту в Україні

Розглядається розвиток кадрового менеджменту. Наводяться приклади підходів щодо створення сучасної системи кадрового менеджменту в Україні.

Ключові слова: менеджмент, кадровий менеджмент, управлінський апарат, розвиток кадрового менеджменту, управління персоналом

Вступ. Розвиток кадрового менеджменту набуває важливого значення для України особливо в сільському господарстві. На сучасному етапі функціонування аграрного сектора економіки Україні потрібні нові концепції та підходи в управлінні. Сучасний стан ринкової економіки, особливо в аграрній сфері, та пов'язаний з цим процес формування нових економічних відносин вимагає нового погляду на окремітеоретичні аспекти кадрового менеджменту, переосмислення проблем, що виникли, розробку адекватних сучасним умовам розвитку економіки підходів до вирішення даного питання.

Аналіз останніх досліджень. Багато науковців як вітчизняних, так і ближнього зарубіжжя аналіз розвитку кадрового менеджменту починають з виникнення у першій половині XX сторіччя чотирьох шкіл управління: школи наукового управління, класичної (адміністративної) школи, школи людських стосунків (поведінкової) та кількісної школи [1; 2; 4; 6].

В хронологічній послідовності автори наукових публікацій відображують, що в другій половині XX сторіччя в управлінні персоналом склалися і отримали широке визнання нові підходи такі, як процесний (з кінця 1950-х рр.), системний (з середини 1970-х рр.) та ситуаційний (1980-ті рр.), що суттєво вплинуло на застосування теорій управління на практиці [2].

В радянській науці управління в 20-ті роки XX сторіччя великий внесок у вивчення психологічних та психофізіологічних аспектів управління

людськими ресурсамии внесли такі вчені як: Н.Д.Левитов, А.В. Петровський, І.П.Павлов, Ф.Р.Дунаєвський, Е.К.Дрезен, В.М.Бехтерев та ін. Крім того, суттєвий вклад в теорію управління персоналом внесли математика і статистика, інженерні науки та пов'язані з ними області знаннь. В кінці 30-х років в СРСР дослідження в області управління персоналом були практично призупинені.

Відродження інтересу до управління персоналом в СРСР відбулося в 70-80-ті роки. Дослідження в області управління людськими ресурсами в вітчизняній практиці проводилися, перш за все, спеціалістими в області психології та соціології праці.

І тому з розпадом Радянського Союзу Україні дістався у спадок управлінський апарат, який нездатний був працювати в ринковій економіці, який був необізнаний з такою категорією як „ризик", був слабо пов'язаний з теорією та практикою сучасного менеджменту, чинив опір змінам та відчував несприйнятність до інновацій, відсутність корпоративної культури [3].

Метою даної статті є ефективний розвиток кадрового менеджменту в АПК Україні на основі наукових підходів.

Результати досліджень. Сучасний менеджмент – це тисячі можливих варіантів та нюансів управлінських рішень. Багатоваріантність, гнучкість та неординарність господарських комбінацій, неповторюваність дій, їх залежність від певної ситуації складають основні особливості сучасного управління. Сьогодні вже ніхто не сумнівається у необхідності вивчення світового досвіду менеджменту.

Слід відмітити, що загальних підходів в управлінні персоналом не існує – є лише загальні принципи управління, які породжують різноманітні системи менеджменту зі своїми неповторними особливостями, оскільки враховують певні національні цінності, особливості психології, менталитету тощо. Таким чином сучасні вчені не можуть використовувати готову модель управління, а повинні знайти свої засоби та важелі застосування теоретичних знань та

практичного досвіду різних країн для створення повноцінної української системи управління.

Поділяємо точку зору колективу авторів Пушкар Р.М. і Тарнавська Н.П., які для створення і реалізації „власної" моделі менеджменту, що дасть можливість в конкретних умовах економічного розвитку України отримати найвищий результат, рекомендують [4]: 1) систематично вивчати прогресивну управлінську практику вітчизняних підприємств; 2) вивчати передову управлінську практику за кордоном; 3) на основі перших двох пунктів — створення системи управління персоналом тим чи іншим об'єктом. Тут важливо підкреслити саме створення, а не запозичення.

Автор Лесечко М.Д. при створенні нової моделі менеджменту рекомендує враховувати українську етнопсихологію, яка характеризується взаємодією двох типів української культури [3]: 1) „хліборобської", якій властиві м'якість, толерантність, чуйність, душевна теплота, поблажливість, мрійливість, милосердя; та 2) „рицарської" (козацької), якій властиві діловитість, рішучість, настирність, вірність слову, практичність, конкретність, справедливість. Він зазначає, що українська модель менеджменту повинна враховувати особливості масової „*хліборобської*" складової національного характеру, але будуватися вона повинна на цінностях „*рицарської*" складової. Автор стверджує, що становлення українського менеджменту як ефективної практики неможливо без другого відродження рицарської культури.

Для досягнення ефективних результатів в діяльності сільськогосподарського підприємства та використовуючи засади сучасного менеджменту, В.Т. Шатуном, доцентом Миколаївського ДГУ ім. П.Могили, пропонується перейти від формальної робочої групи до ефективної команди. Він доводить що команда – це не просто добре розвинута група, що у команди інші цілі і способи функціонування й інші вимоги як стосовно своїх членів, так і стосовно лідера. Доводить, що однією з суттєвих характеристик „гарної роботи командою" служить заохочення конфлікту й незгоди всередені її. Тому що, коли в процесі вирішення проблеми виникають розбіжності, якість

підсумкового рішення підвищується навіть у тому випадку, якщо учасник, що виражає іншу точку зору, неправий [5].

Погоджуючись з пропозиціями вищенаведених науковців, варто зазначити, що для ефективного розвитку кадрового менеджменту в Україні вимоги до знань менеджерів повинні бути більш вагомими. Сучасні підприємства, особливо сільськогосподарські, потребують універсальних менеджерів з комплексом особливих знань. Підприємства не можуть собі дозволити, а це і зайве, мати в штатному розкладі штатні одиниці які дублюють управлінські функції або здійснюють їх одночасно щодо одного об'єкту. Для ефективного виконання управлінських функцій та для запобігання їх дублювання необхідно по можливості об'єднувати кадрові одиниці, а це, в свою чергу, вимагає перегляду та удосконалення назв посад та виконуваних ними функцій.

Висновки. На сучасному етапі функціонування менеджменту в Україні кадровий менеджмент знаходиться на стадії розвитку. В країні ще не склалася єдина система кадрового менеджменту, яку науковці та практики повинні спільними зусиллями створити, згідно світовим стандартам.

Подальші наукові розробки, апробація інноваційних пропозицій в практику господарювання сприятимуть підвищенню економічної ефективності функціонування підприємств та господарського комплексу України в цілому.

Аннотация. Рассматривается развитие кадрового менеджмента. Приводятся примеры подходов к образованию современной системы кадрового менеджмента в Украине.

***Ключові слова*:** менеджмент, кадровый менеджмент, управленческий аппарат, розвитие кадрового менеджмента, управление персоналом.

Annotation. The development of personnel management is considered. The examples of avenues to a formation of modern system of personnel management in Ukraine is nominated.

Keywords: management, personnel management, administration, development of personnel management, personnel management

Література:

1. Журавлёв П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников// http:// www.vuzlib.net
2. История развития управления персоналом// http:// www.bupr.ru
3. Лесечко М.Д. Українська модель менеджменту// Менеджмент у XXI столітті: розвиток організацій та управління персоналом: Матеріали щорічної науково-практичної конференції: У 2 ч. / За заг.ред. А. Чемериса. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2004. – Ч.1., с.4-15
4. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник.- 3-тє вид., перероб в доп.- Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 486 с.
5. Шатун В.Т. Сучасний менеджмент: від формальної робочої групи до ефективної команди //Таврійський науковий вісник: Науковий журнал. Вип. 57. – Херсон: Айлант. 2008, с.260-266
6. Шекшня Станислав, Краткая история управления персоналом// http:// www.elitarium.ru