

Список використаних джерел:

1. Бундюк Р. А. Определение бизнес-процессов управления персоналом крьюингового предприятия. *Труды Одесского политехнического университета*, 2009. № 1(31). С. 275-277.
2. Гринько Т.В. Управління талантами як сучасна концепція управління персоналом. *Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 травня 2019 року)*. Одеса: Одеський національний політехнічний університет. ФОП Побута М.І. 2019. С. 53-55.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Economics and finance: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Italy, Roma: Idizioni Magi, 2016. Vol. 1. P. 139-141.
4. Давиденко М. В. Бизнес-планирование как инструмент формирования эффективной стратегии управления персоналом. *Экономика. Управление. Культура*, 2007. № 14, С. 118-122.
5. Grynko T., Serdiuk A. (2019) Problems of HR-management in the system of economic security ensuring of business entities. *Znanstvena misel journal (Slovenia)*, № 36. Vol. 2. pp. 22-25.

Грицай Б. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ПРОСТОРУ

В СУЧАСНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Людський потенціал являє собою джерело творчості та енергії, талант та ініціативу для досягнення поставлених цілей підприємства. Без організації управління персоналом не може працювати підприємство – велике або маленьке, комерційне чи некомерційне [2].

Основними ознаками персоналу підприємства є:

- трудові відносини з роботодавцем які обумовлено контрактом. Підприємство не завжди дотримується умов трудового законодавства, і у окремих ситуаціях не заключає контрактів із працівниками. Таким чином позбавляючи персонал соціального захисту і гарантій;
- наявність у працівників належних професійних характеристик, тобто відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професії, спеціальності, компетентності у вирішенні конкретних виробничих питань. Перелік професійних характеристик працівника дозволяє визначити категорію до якої необхідно його відносити.

Основними категоріями персоналу є:

- керівники, фахівці, службовці, робітники;
- створення конкретних і досяжних цілей підприємством для підлеглих, а працівники в свою чергу забезпечують їх реалізацію і ефективність [1].

В сучасному економічному середовищі до кадрового простору входить не тільки персонал підприємства.

Складовою частиною кадрового простору також можна вважати акціонерів, які не працюють в організації, але зацікавлені у виробничому процесі.

Рада директорів також входить до ланки кадрового простору підприємства. Рада директорів несе всю відповідальність за прийняття управлінських рішень на підприємстві і ведення операційної діяльності.

Під професією розуміють трудову діяльність працівника, яку він здійснює завдяки попередньо набутим специфічним теоретичним навичкам і застосовує їх у практичному досвіді роботи.

В цьому випадку можна привести у приклад професії слюсаря, інженера, бухгалтера, токаря, менеджера.

Поняття спеціальність являє собою різновид трудової діяльності в рамках узагальненого визначення – професія.

Спеціальність звужує об'єм виконуваних функцій, а також потребує специфічних засобів праці.

Прикладом є такі спеціалізації: слюсар-ремонтник, токарь-розточувальник, слюсар-інструментальник.

Будь яка галузь має професії і спеціальності котрі властиві лише їй. Наскрізні професії службовців і робітників прийнято вважати однорідними майже у всіх галузях.

Кваліфікація – потребує серйознішого підходу до виконуваних функцій. Адже потребує значного запасу навичок практичного і теоретичного досвіду у виконанні роботи вищих рівнів складності.

Лише кваліфікований персонал може відноситись до категорій службовців, спеціалістів і керівників.

В залежності від освітнього рівня і навичок роботи у певній сфері діяльності підприємства спеціалістів групують у:

- спеціалістів найвищого кваліфікаційного рівня (такими працівниками є особи, що отримали наукові ступені і звання);
- спеціалістів вищого кваліфікаційного рівня;
- спеціалістів середнього кваліфікаційного рівня (це особи, що здобули освіту у вузах першого рівня акредитації);
- спеціалістів-практиків (працівники, що виконують посадові обов'язки спеціаліста, але не отримали спеціальної для цього освіти) [2].

За висновками науковців, структура персоналу підприємств України прагне покращення.

А саме, збільшення частини кваліфікованих і висококваліфікованих робітників у питомій чисельності, зменшення кількості робітників, що зайняті у виконанні немеханізованих операцій, також, на роботах зі складними та небезпечними умовами праці [3].

Список використаних джерел:

1. Бірдус, Л.В. Бірдус М.А. Управління персоналом вищого рівня: стратегія та прогнозування . *АгроСвіт*. 2015. № 21. С. 12-14.
2. Закаблук Г. О., Економічна ефективність удосконалення системи управління персоналом підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. № 2. С. 33-41.
3. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджменту. М. : Дело, 2012. 232 с.