

## Сущность и содержание кадрового менеджмента

Крылова А.В.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Кадровый менеджмент в настоящее время является неотъемлемой частью каждой организации. В каждый период развития предприятия HR–менеджменты решают ряд задач по улучшению кадрового состава и эффективному использованию человеческих ресурсов.

Термин «кадровый менеджмент» имеет множество трактовок, проанализировав которые можно постулировать, что это система перспективного и текущего планирования, прогнозирования, организации и развития персонала с целью создания конкурентоспособных и высокопроизводительных предприятий.

Это система организации, планирования, контроля и мотивации персонала, необходимая для достижения и формирования целей предприятия.

Согласно современным подходам, кадровый менеджмент представляет собой часть комплексной деятельности по управлению персоналом предприятия в разрезе формирования кадрового потенциала организации.

Здесь понятие «управление персоналом» заменяется на понятие «управление потенциалом персонала».

Главная задача современного кадрового менеджмента – это умение правильно и организованно работать с людьми, оценивать их способности отбирать на подходящие должности. Одной из основных задач является применение мер, которые должны заинтересовывать сотрудников в дальнейшем их продвижении, как в профессиональном плане, так и в саморазвитии.

Кадровый менеджмент сводится к управлению сотрудниками с акцентом на этих сотрудников как на активы бизнеса. Цель состоит в том, чтобы эффективно использовать человеческие ресурсы для достижения миссии организации, укрепления корпоративной культуры, атмосферы сотрудничества, поддержки, взаимной ответственности работодателя и работника, высокоразвитой и высокопроизводительной работы, обеспечения безопасных условий труда и поддержки инициатив как технических, так и организационных.