

каталогу максимально націлений на вирішення бізнес-завдань та задоволення інтересів цільової аудиторії;

б) інтернет-магазин – один із найбільш поширених і затребуваних на сьогодні веб-ресурсів, що є розширеним варіантом інтернет-каталогу, однак має функцію замовлення товару за допомогою віртуального кошика та кількох способів оплати.

Вважаємо, що для закладу вищої освіти і, зокрема, випускової кафедри як його структурного підрозділу найкращим варіантом є корпоративний сайт, оскільки саме такий сайт є легким в пошуку інформації.

Отже, сайт на сьогодні – основний інформаційний ресурс закладу вищої освіти загалом і випускової кафедри зокрема. Створення якісного за змістом і функціоналом сайту випускової кафедри забезпечує великі можливості з поширення інформації та рекламування спеціальності.

МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ ТА НАПРЯМКИ РОБОТИ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. О. Коробейніков

Науковий керівник – доц. Заверюченко О. Л.

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського

«Харківський авіаційний інститут»

Служба управління персоналом – сукупність підрозділів організації, що виконують функції системи управління персоналом. Розрізняють наступні організаційні форми служби управління персоналом: відділ кадрів, кадрова служба, управління кадрів, департамент управління персоналом, управління людськими ресурсами й кадровий центр.

Служба управління персоналом за своєю суттю безпосередньо не бере участі в основній діяльності організації, але забезпечує її нормальне функціонування. Головна мета даної служби управління персоналом організації полягає в межах обраної кадрової політики. У зв'язку з цим прийнято розділяти стратегічний і тактичний напрямки роботи служби персоналу. У рамках стратегічного напрямку кадрова служба виконує ряд завдань, пов'язаних з формуванням кадрової політики, тобто сукупністю правил, норм і уявлень, які визначають напрямки та зміст роботи з персоналом. Тактичний напрямок вирішує поточні завдання кадрової служби, які не залежать від напрямку діяльності підприємства й відрізняються достатньою різноманітністю.

Головне призначення кадрової служби полягає в тому, щоб не тільки керуватися в здійсненні кадрової політики інтересами підприємства, але й діяти з урахуванням трудового законодавства, реалізації соціальних програм, прийнятих на територіальному рівні.

Функції, структура та завдання кадрової служби тісно пов'язані з характером розвитку економіки, розумінням керівництвом організації ролі персоналу у виконанні мети й завдань, що стоять перед організацією. Служба управління персоналом – це сукупність функціональних підсистем (структурних підрозділів), покликаних управляти персоналом у межах обраної кадрової політики. До цієї сфери управління входять керівники, спеціалісти, виконавці. До важливих напрямів діяльності служби управління персоналом належать орієнтація на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва, безперервність процесу збагачення знань і кваліфікації, гнучкість організації праці, делегування відповідальності зверху вниз, партнерські відносини між учасниками виробництва, нова організаційна культура, орієнтована на працівників.

Отже, управління людьми завжди переслідує певну мету. Мета управління персоналом відображає бажаний стан служби управління персоналом і повинна відповідати ряду вимог, бути навантаженою, але здійсненою, досяжною, не суперечити об'єктивним законам розвитку природи й суспільства, бути узгодженою щодо термінів, ресурсів і виконавців, забезпечувати концентрацію сил і засобів на найбільш перспективних напрямках розвитку, визначатися однозначно та бути зрозумілою виконавцям.