

Петро КОЦМАН
здобувач вищої освіти ОС «бакалавр»,
факультет управління та економіки,
Заклад вищої освіти «Хмельницький університет управління та права
імені Леоніда Юзькова»,
м. Хмельницький

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність ефективної кадрової політики полягає в тому, що вона дозволяє підприємству залучати та утримувати висококваліфікованих та мотивованих працівників, що в свою чергу підвищує конкурентоспроможність організації на ринку. Ефективна кадрова політика дозволяє залучати до компанії кандидатів з відповідним досвідом та кваліфікацією, проводити ефективний відбір кандидатів, навчати та розвивати працівників, забезпечувати їх мотивацію та задоволеність роботою [1, с. 191].

Кадрова політика – це система принципів, стратегій та практик, що використовуються організацією для управління своїм персоналом. Вона охоплює багато аспектів, таких як: стратегії найму та підбору персоналу, політика компенсацій та винагород, система оцінювання та розвитку працівників, політика підтримки рівності та диверсифікації, культура організації та розвиток лідерства, політика створення безпечних та здорових умов праці.

Ефективність кадрової політики полягає в досягненні максимального потенціалу працівників, що сприяє досягненню стратегічних цілей організації. У результаті ефективної кадрової політики організація може забезпечити відповідний склад персоналу та високу мотивацію працівників.

Ефективна кадрова політика на підприємстві базується на декількох принципах, які дозволяють забезпечити наявність висококваліфікованого персоналу, зменшити текучість кадрів та підвищити їх задоволеність роботою. Основні принципи формування ефективної кадрової політики на підприємстві такі [4, с. 2]:

1. Розвиток та підтримка корпоративної культури:

- корпоративна культура допомагає встановлювати правила та цінності підприємства та формувати їх серед працівників. Підтримка корпоративної культури включає в себе регулярні зустрічі, тренінги, презентації та інші заходи, які допомагають створити відчуття належності до команди.

Основні компоненти корпоративної культури на підприємстві включають [4, с. 46]:

- місія та цінності: місія підприємства визначає його цілі та завдання, а цінності відображають основні принципи, на яких базується діяльність компанії.

- стиль керівництва: стиль керівництва підприємства визначає основні принципи співпраці та взаємодії між керівництвом та працівниками. Керівництво повинно проявляти відкритість, довіру та підтримку працівників, сприяти розвитку їх потенціалу.

- комунікації: комунікація між працівниками та керівництвом повинна бути відкритою, двосторонньою та ефективною. Для цього використовують різні методи, такі як регулярні зустрічі, обговорення проблем, розвиток інформаційної системи та інше.

- розвиток та навчання: розвиток та навчання працівників є важливою складовою корпоративної культури. Підприємство повинно забезпечувати можливості для професійного розвитку своїх працівників. Це не тільки дозволяє збільшувати ефективність роботи працівників, але й стимулює їх мотивацію та залученість до діяльності компанії.

- соціальна відповідальність: корпоративна культура повинна передбачати виконання підприємством соціальної відповідальності, тобто забезпечення дбайливого ставлення до

середовища, підтримки благодійних та соціальних проектів, забезпечення безпеки праці та забезпечення гідних умов праці для своїх працівників.

- тимбілдинг та співпраця: корпоративна культура повинна сприяти формуванню згуртованої команди та підтримці співпраці між працівниками.

Всі ці компоненти повинні бути чітко визначені та втілені в практику діяльності підприємства [2, с. 120]. Розвиток та підтримка корпоративної культури допомагає не тільки залучати та утримувати талановитих працівників, але й формує позитивний імідж компанії, що підвищує її конкурентоспроможність на ринку.

2. Ретельний підбір кандидатів на вакансії: важливо підібрати кандидатів, які відповідають вимогам посади та корпоративної культури. Основні кроки, які потрібно виконати для ретельного підбору кандидатів на вакансії, включають:

- аналіз вакансії: перш ніж розпочати пошук кандидатів, необхідно чітко визначити вимоги та критерії, які повинен відповідати ідеальний кандидат. Для цього необхідно провести аналіз вакансії та скласти портрет потрібного спеціаліста, вказавши основні вимоги до рівня кваліфікації, досвіду, навичок та особистісних якостей.

- розробка стратегії пошуку кандидатів: після визначення вимог до кандидата, необхідно розробити стратегію пошуку, виходячи з характеру вакансії та цільової аудиторії. Наприклад, якщо вакансія пов'язана з ІТ-сферою, то ефективним може бути пошук кандидатів на спеціалізованих сайтах або в соціальних мережах.

- оголошення вакансії та відбір резюме: після розробки стратегії пошуку необхідно розмістити оголошення про вакансію та почати відбір резюме від потенційних кандидатів. Важливо ретельно перевіряти резюме на відповідність вимогам та критеріям, вказаним у вакансії.

- скрінінг кандидатів: для відбору кращих кандидатів можна використовувати методи скрінінгу, які допоможуть відсіяти кандидатів, що не відповідають вимогам вакансії, тим самим зменшуючи час та кошти на подальший процес відбору.

3. Навчання та розвиток працівників є важливим компонентом ефективної кадрової політики. Основні кроки, які необхідно виконати для реалізації навчання та розвитку в кадровій політиці підприємства, включають [3, с. 113]:

- аналіз потреб: перш ніж розпочати процес навчання та розвитку, необхідно провести аналіз потреб і визначити, які навички та знання потрібні співробітникам для ефективної роботи на підприємстві;

- розробка плану навчання: після визначення потреб необхідно розробити план навчання, який включатиме конкретні заходи та програми навчання для співробітників;

- організація навчання: після визначення методів навчання необхідно організувати процес навчання, підготувати необхідні матеріали, викладачів, тренерів та забезпечити умови для проведення навчання;

- оцінка результатів навчання: після закінчення навчання необхідно провести оцінку результатів для перевірки ефективності навчальної програми та виявлення потреб у подальшому розвитку співробітників. Це останній етап відбору, який дозволяє визначити, які кандидати найкраще відповідають вимогам вакансії та підходять для роботи на підприємстві.

Правильно розроблена кадрова політика допомагає зменшити кількість відволікань та помилок на робочому місці, збільшує ефективність роботи працівників та сприяє підвищенню якості продукту або послуг, що надає підприємство. Крім того, ефективна кадрова політика сприяє збільшенню задоволеності клієнтів, оскільки вона дозволяє залучати та утримувати висококваліфікованих та мотивованих працівників, які забезпечують високу якість обслуговування клієнтів та задоволеність їх потреб.

Перелік використаних джерел інформації:

1. Гончарук Н.Т. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку. Право та державне управління: збірник наукових праць. Запоріжжя: КПУ, 2017. С. 191-198.

2. Радиш Я.Ф. Мистецтво результативного управління. К. 2016. 172 с.
3. Пашко Л.А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: монографія. К.: Вид-во НАДУ, 2005. 235 с.
4. Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: монографія. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О.Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2017. 514 с.