

державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2013. № 3(23). С. 105-108.

5. Брендон К.Ф. Качество в XXI веке : роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. М. : Стандарты и качество, 2005. 278 с.

6. Гудзинський О. Д., Судомир С. М., Гудзинська Ю. С. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект). К. : Аграр Медіа Груп, 2012. 771 с.

7. Хаєт Г. Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизацией его среды. Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000. 554 с.

8. Гудзинський О. Д. Менеджмент в системі агробізнесу. К. : Урожай, 1994. 237 с.

Годнюк Святослав,
студент 2 СТН курсу спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець – Подільський

СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Досвід роботи провідних підприємств свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний кадровий потенціал. Досить високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їх праці, своєю чергою, створюють відповідну репутацію фірми, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню професійної компетенції робітників та розвитку їх навичок і вмінь, тому актуальним виявляється вивчення

особливостей формування кадрової політики на вітчизняних підприємствах та розробка рекомендацій щодо її ефективної реалізації.

Для підвищення ефективності використання кадрових ресурсів підприємства у сучасних ринкових умовах, доцільно використовувати різні економічні інструменти. Основою ефективного управління кадровим потенціалом в останні роки є ефективна система кадрової політики. При раціональному використанні існуючих ресурсів, а саме кадрових, зменшується час реалізації головної стратегії підприємства [3, с.1]. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [2, с.1].

Рівень усвідомленості тих правил і норм, які лежать в основі кадрових заходів, і пов'язаний із цим рівнем безпосередній вплив управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації, дають підстави виділити та охарактеризувати такі типи кадрової політики: – пасивна; – реактивна; – превентивна; – активна.

Пасивна кадрова політика її характерна відсутність прогнозу кадрових потреб, засобів оцінки праці і персоналу, діагностики кадрової ситуації в цілому. Керівництво в ситуації подібної кадрової політики працює в режимі екстреного реагування на виникаючі конфліктні ситуації, які прагне погасити будь-якими засобами, найчастіше без спроб зрозуміти причини і можливі наслідки.

Реактивна кадрова політика у цій політиці керівництво підприємства здійснює контроль над ознаками негативного стану в роботі з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризи: виникнення конфліктних ситуацій, відсутність достатньо кваліфікованої робочої сили для вирішення поставлених завдань, відсутність мотивації до високопродуктивної праці.

Керівництво підприємства вживає заходів щодо локалізації кризи, орієнтовано на розуміння причин, які призвели до виникнення кадрових проблем.

Превентивна кадрова політика ця політика виникає лише тоді, коли керівництво фірми (підприємства) має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації. Однак організація, що характеризується наявністю превентивної кадрової політики, не має засобів для впливу на неї. Кадрова служба подібних підприємств розпоряджається не тільки засобами діагностики персоналу, але й здійснює прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий період. У програмах розвитку організації містяться короткостроковий і середньостроковий прогнози потреби в кадрах, як якісний, так і кількісний, сформульовані завдання з розвитку персоналу.

Активна кадрова політика керівництво має не тільки прогноз, але й засоби впливу на ситуацію, а кадрова служба здатна розробити антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації і коректувати виконання програм відповідно до параметрів зовнішньої і внутрішньої ситуацією [1, с. 3].

Кадрова політика в умовах ринкової економіки передбачає передусім підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв'язку із сутністю проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри відповідно до нових завдань. Вирішальним критерієм під час підбору й оцінки кадрів, насамперед керівних кадрів, є їх відношення до роботи в умовах ринку, причому відношення не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки. Особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращанню підготовки і використання спеціалістів.

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-

економічних і психологічних заходів у державі з формування, використання і відтворення трудового (кадрового) потенціалу. Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та в майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації [4, с. 2]. Визначено, що кадрова політика – один із пріоритетних напрямів діяльності держави щодо координації заходів, які вживаються з метою розвитку і вдосконалення всього трудового потенціалу країни, і здійснюється, як правило, у трьох основних площинах: у системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, на державних підприємствах, в установах, організаціях і на недержавних підприємствах [5, с. 2].

Сучасний етап політичного й економічного розвитку не може обійтися без енергійних, творчо мислячих керівників, що вміють аналізувати ситуацію, чітко формувати цілі та виявляти альтернативи, володіти методами їх об'єктивної оцінки, брати на себе відповідальність у складних ситуаціях. Вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірм. Кадрова політика набуває все більш важливого значення як фактор підвищення конкурентної спроможності, довгострокового розвитку.

Таким чином, кадрова політика підприємства відображає сукупні інтереси і настанови його власників, керівництва та держави щодо кадрової роботи, певним чином корегується всіма категоріями персоналу та реалізується через систему соціального управління, яке в межах виробничої організації приймає форму управління персоналом. Саме на основі кадрової політики формулюються вимоги щодо формування та використання робочої сили, капіталовкладень в неї, розвитку персоналу, створення та стабілізації трудового колективу підприємства тощо.

Список використаних джерел

1. Кадрова політика: Важелі впливу на ефективність, механізм, інструменти реалізації [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/48219/19-Strekhova.pdf?sequence=1>
2. Роль кадрової політики на підприємстві [Електронний ресурс]/ Режим доступу до ресурсу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/63.pdf
3. Кадрова політика як інструмент управління потенціалом [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2900>
4. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/89.pdf>
5. Лаврук О.С. Принципи формування кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Інформаційне суспільство: проблеми формування і розвитку в сучасних умовах: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти 17 травня 2018 року. Кам'янець-Подільський. 2018. С. 250-254.

Годнюк Святослав
студент 2 стн курсу
спеціальності: «Менеджмент»
Науковий керівник: **Печенюк А.П.**
к.е.н., асистент кафедри економіки,
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ЯПОНІЯ У СВІТОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ

В сучасних світових економічних відносинах Японія є однією з найрозвиненіших індустріальних країн світу, частка якої у світовому ВВП становить майже 16 %. Вона займає перше місце у світі з виробництва легкових автомобілів, побутової електронної апаратури, металообробного