

Авксентієв Андрій,
студент 3 курсу спеціальності 073 «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

КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ

Нині українські підприємства функціонують в умовах кризи. У зв'язку з цим їх економіка значною мірою схильна до впливу різних ризиків і загроз, зокрема кадрових. Керівник підприємства (роботодавець) повинен у своїх рішеннях виходити з того, що людський потенціал виявляється за сприятливих умов для працівника, а його здатність у виконанні робіт, рішенні задач, зокрема проблемних, залежить від багатьох якісних показників, що характеризують його як особистість і фахівця. Кадри завжди були найважливішими чинниками, які забезпечують ефективність роботи підприємства. Реалізація потенційних можливостей будь-якої організації залежить від знань, компетенції, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здібності розв'язувати проблеми, сприйнятливості до навчання працюючого персоналові та начальницького складу. Тому кадрова політика є складовою всієї управлінської та виробничої діяльності організації, а ефективний відбір персоналу, його адаптація, навчання й перенавчання спрямовано згідно з потребами фірми. Кінцевою метою кадрової політики є створення згуртованої, відповідальної, високопродуктивної команди, здатної виконувати завдання. Актуальність теми полягає в тому, що форми і методи управління, а також організаційні структури, спрямовані на розвиток ринкових відносин підприємств, які вводяться нині на підприємствах, часто є неефективними і не досягають поставлених цілей. Однією з основних

причин цього є слабка забезпеченість проведених реформ необхідними кадрами.

Об'єктивними факторами зростає необхідність постановки та вирішення ряду таких важливих проблем:

1) розробка гнучкої і неперервної системи підготовки, перепідготовки і перерозподілу персоналу для задоволення потреб підприємства;

2) мобілізація інвестицій для підготовки і перепідготовки трудового потенціалу підприємства;

3) пошук і залучення до співробітництва висококваліфікованих спеціалістів з управління кадровим потенціалом;

4) забезпечення стабільності, зайнятості, безпечних умов праці, заходів щодо підвищення професійної кваліфікації, мотивації співробітників [1].

Кадрова політика – це набір основних принципів, які здійснюються кадровою службою підприємства. Вона є стратегічною лінією поведінки в роботі з персоналом. Кадрова політика – це створення підприємством трудового колективу, який найкращим чином сприяв би суміщенню цілей підприємства і його працівників. Кадрова політика має на меті створення згуртованої, відповідальної, високорозвиненої і високопродуктивної робочої сили. Вона повинна збільшувати можливості підприємства, реагувати на вимоги ринку в найближчому майбутньому. Складовими елементами кадрової політики є: 1) політика зайнятості, тобто залучення висококваліфікованого персоналу, створення гарних, безпечних умов праці, можливість кар'єрного зростання, самозадоволення співробітників; 2) політика навчання, за якої створюються бази навчання для підвищення кваліфікації та просування по кар'єрних сходах персоналу підприємства; 3) оплата праці, тобто надання заробітної плати більше, ніж в конкуруючих фірмах, відповідно дотримуючись правил щодо кваліфікаційних вимог до працівника і його здібностей; 4) добробут, тобто надання більш привабливих соціальних можливостей своїм робочим, пільг по відношенню до інших роботодавців; 5) політика в трудових відносинах, створена з метою запобігання конфліктам між співробітниками.

Сфера зайнятості займається аналізом кадрової ситуації, найманням персоналу і звільненням. Сфера навчання перевіряє поточні знання і здатності робітника, за необхідності відправляє його на навчання і розвиток. В оплаті праці відбувається оцінка робіт, пільг, ставки. Сфера добробуту відповідає за пенсії, допомоги, транспорт, житло, споживання [2].

Персонал – це працівники, найняті виробництвом для виконання виробничих завдань, які володіють певними навичками і спеціальною кваліфікацією. Він є найважливішим об'єктом кадрової політики організації. Успіх роботи будь-якого підприємства забезпечує його персонал. Тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з великої кількості функціональних сфер управлінської діяльності такої, яка пов'язана з управлінням кадрової складової виробництва – персоналом підприємства.

Управління персоналом полягає у:

- формуванні системи управління персоналом;
- кадровому плануванню;
- визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі;
- обліку і нормуванні чисельності працівників.

Здійснення кадрової політики можливо двома способами. Вона може бути швидкою і рішучою, заснованою на пріоритеті виробничих інтересів або на врахуванні того, як її реалізація відобразиться на трудовому колективі [3].

Кадрова політика повинна миттєво реагувати на зміни ринку, у зв'язку з чим вона повинна мати такі властивості: орієнтація на довгострокове планування, зв'язок зі стратегією, значимість ролі кадрів. Так само вона повинна забезпечувати працівників сприятливими умовами для праці, забезпечувати можливість кар'єрного росту, створювати гарний настрій в колективі, давати своїм співробітникам впевненість у завтрашньому дні. Головним завданням кадрової політики є забезпечення врахування інтересів кожного працівника підприємства[4]. Кадрова політика визначає цілі, що впливають на взаємини підприємства з зовнішнім середовищем, а також цілі,

пов'язані зі ставленням підприємства до своїх працівників. Кадрова політика здійснюється стратегічними й оперативними системами управління [5].

Таким чином, кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, але й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах, на створення впевненості в завтрашньому дні. Кадрова політика має головну мету забезпечення на сьогоднішній момент і в майбутньому кожне робоче місце персоналом належної кваліфікації. Безумовно, головною її метою має бути формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей підприємства. Проблема полягає в тому, щоб забезпечити ефективний кадровий процес, який буде сприяти сталому розвитку економіки, політичного життя і соціальної сфери організації.

Список використаних джерел

1. Матвєєнко Н.В. Кадрова політика вищих навчальних закладів щодо підбору персоналу. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 9. С. 123-126.
2. Управління персоналом : [навчальний посібник]. [М.Д. Виноградський, С.В. Бєляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова]. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
3. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 6. С. 165–168.
4. 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.
5. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики : [монографія]. К. : МАУП, 1997. 176 с.