



УДК 331.108

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Студ. О.О. Атаманенко, гр. МГДМн-18

Наук. керівник доц. Т.О. Харченко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета полягає в дослідженні теоретичних та практичних аспектів процесу формування кадрової політики підприємства в сучасних умовах розвитку економіки.

Завданням дослідження є розробка заходів щодо формування кадрової політики на підприємствах в сучасних умовах розвитку економіки, в процесі впровадження яких відбудеться покращення ефективності та працездатності персоналу що забезпечить комерційний ефект.

Об'єктом дослідження є процес формування кадрової політики підприємства у контексті забезпечення його розвитку.

Предметом дослідження виступають теоретичні та прикладні положення формування кадрової політики як основи забезпечення ефективності функціонування українських підприємств.

Методи та засоби дослідження: В роботі застосовано методи аналітичний та теоретичного узагальнення.

Науковою новизною є удосконалення процесів формування кадрової політики підприємства, що базується на основі виявлення її слабких та сильних сторін.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх впровадження на підприємствах різних галузей економіки, що сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності.

Аналіз останніх публікацій. Вагомі дослідження теорії та практики формування кадрової політики підприємства знайшли своє відображення у працях багатьох науковців, зокрема С. Бандуи, Д. Богині, О. Грішньої, В. Гурне, О. Козлової, О. Крушельницької, В. Пугачова, В. Співака та інші. Проте формування ефективної кадрової політики підприємства потребує детального дослідження та вирішення ряду першочергових проблем.

Результати дослідження. Кадрова політика підприємства займає важливе місце в ефективній діяльності підприємства в умовах ринкової економіки. Будь-яка організація чи підприємство розробляє і здійснює свою функціональну політику у тому числі і кадрову. Таким чином, кадрова політика – це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації у цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

Варто погодитись із визначенням «кадрова політика» – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [1]. Основними завданнями кадрової політики є наступне:

- своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку організації;
- створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- раціональне використання персоналу;
- формування і підтримка ефективної роботи підприємства [1].

Кадрова політика формується з врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, характерних для сучасного і майбутнього. До зовнішніх факторів відносяться: національне трудове законодавство; взаємовідношення з профспілкою; стан економічної кон'юнктури; стан і перспективи розвитку ринку праці. Внутрішніми факторами є: структура, цілі і стратегія організації; територіальне розміщення; технології виробництва; організаційна культура; кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливі його зміни в перспективі; існуючий рівень оплати [2].



Отже, головна мета формування сучасної кадрової політики підприємства полягає в постійному забезпеченні тепер і в майбутньому кожного робочого місця кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей належної кваліфікації. Не слід забувати, що робота з персоналом не починається з вакансії і не закінчується прийомом на роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом приходити до бажаного результату відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері. Однак, для нормального розвитку підприємництва необхідно вирішити ряд проблем:

1. Відсутність кваліфікованих працівників, що призводить до низької якості виконаних робіт. Побуває думка, що виробництво відокремлене від професійного навчання. Ця позиція є помилковою, оскільки будь-яка трудова активність має починатися з концепції трудового виховання, яка включає такі основні положення:

□ забезпечення професійно орієнтованої підготовки майбутніх кадрів шляхом наближення професійного навчання до виробничого процесу;

□ залучення майбутніх кваліфікованих працівників до засвоєння початкових суспільних норм і виконання ними простих виробничих завдань;

□ засвоєння елементарних моральних норм поведінки у колективі та самостійної трудової діяльності [3].

2. Висока плинність кадрів. Основна причина плинності - невдоволення працівників своїм становищем. Зокрема, мова йде про незадоволення заробітною платою, умовами та організацією праці; невирішеність соціальних проблем; віддаленості роботи від дому; відсутності умов для відпочинку, дитячих установ; неповажне ставлення з боку керівництва, не виправдалися домаганнях, нестійкості службового становища і неможливості зробити кар'єру. Таким чином, плинність кадрів пов'язана не тільки з соціальною та побутовою невлаштованістю, але і зі складнощами самореалізації або самоствердження. Для вирішення цієї проблеми потрібно усунути ряд вище зазначених недоліків.

3. Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Здійснювати підбір та найм кадрові служби повинні виходячи з оптимальної чисельності персоналу. Не повинно бути як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників.

Висновок. Підводячи підсумки, можна сказати, що вирішення ряду зазначених проблем, стосовно формування кадрової політики призведе до ефективного процесу реалізації поставлених цілей підприємства, значно покращить процес підбору та розташування кадрів, покращить процес роботи з персоналом та зменшить рівень плинності кадрів. Адже ефективність сучасної кадрової політики в управлінні підприємствами та фірмами позначається на успішності праці, а також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Діденко Є. О. Управління економічною безпекою як запорука ефективного функціонування підприємства / Є. О. Діденко // Science and practice : Collection of scientific articles. – Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia, 2016. – С. 220-224..

2. Невмержицька С. М. Удосконалення стратегічного управління діяльністю підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, том 1. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – №4, Том 1 (178) – С.168-171

3. Kharchenko T. O., Rabenko D. V. Formation of personnel policy enterprise // Virtus: Scientific Journal / Editor-in-Chief M.A. Zhurba – May № 14, 2017. – с.213-215.