

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ХЛІБОПЕКАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Хлібопекарська галузь відіграє значну соціальну і стратегічну роль у житті суспільства. У сумарному обсязі продукції всієї харчової промисловості України вона займає одне із провідних місць, а частка хлібопродуктів у раціоні населення України складає 15 %, що підтверджує їхній статус як основного продукту харчування. Стратегічний розвиток даної галузі полягає не тільки в покращенні результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, а й побудові виваженої кадрової політики, спрямованої на забезпечення виробництва кваліфікованими фахівцями, створення нових робочих місць і, безумовно, мотивації до праці.

Проблеми кадрової політики знаходять своє відображення у працях таких вчених, як Вихристюк М.О., Мамченко В.Г., Петрова І.Л., Бухаров В.В., Анікин Б. А., Руда І.Л., Дробиш Л.В. тощо, але проблема і сьогодні залишається актуальною.

Правильно обрана кадрова політика забезпечує:

- своєчасне укомплектування кадрами робітників і фахівців з метою забезпечення безперервного функціонування виробництва, своєчасного освоєння нової продукції, послуг;
- формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу підприємства при мінімізації витрат (економія в розумних межах витрат, зв'язаних з найманням працівників, підготовкою кадрів з обліком не тільки витрат у поточному періоді, але і на наступну перепідготовку і підвищення кваліфікації і так далі);
- стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників, надання можливостей для кваліфікаційного росту й одержання інших пільг;
- формування більш високої мотивації до високопродуктивної праці;
- раціональне використання робочої сили по кваліфікації й у відповідності зі спеціальною підготовкою і так далі [1, с. 209].

Кадрова політика традиційно реалізується в межах окремого підприємства та є одним із основних інструментів соціально-економічного впливу на стан його внутрішнього середовища, що забезпечує реалізацію основних завдань корпоративної політики. Проте, кадрова політика поступово набуває нового значення, що виходить за межі класичного розуміння її лише як сукупності заходів з управління кадровою роботою та професійно-трудовами відносинами в колективі. Особливого значення при цьому набуває система організаційних пріоритетів, прагнень та цілей, що полягають в основі розробки положень кадрової політики підприємства.

В основній діяльності хлібопекарських підприємств часто зайнято менше трудових ресурсів, ніж у допоміжних видах. Для оптимізації бізнесу необхідно:

- ліквідувати дублювання функцій відділів;
- провести чіткий облік витрат на допоміжні функції, щоб виявити неефективність використання ресурсів;
- оптимізувати управлінські бізнес-процеси [2, с. 165]

До допоміжної діяльності на великих підприємствах у більшості галузей можна віднести: юриспруденцію, інформаційні технології, бухгалтерію, забезпечення безпеки на об'єктах (до якої входять фахівці з економічної безпеки, екологічної безпеки, інформаційної, безпосередньо охорона об'єктів), прибирання підприємств, автотранспорт тощо. Без цих допоміжних відділів не обходиться жодне з великих підприємств. Для удосконалення управління їхньою діяльністю корисним є аутсорсинг. Аутсорсинг (від англ. Outsourcing – зовнішнє джерело) – передача функцій внутрішнього підрозділу підприємства зовнішньому виконавцеві (наприклад, прибирання приміщень, охорона тощо). У такому разі ці функції буде виконувати стороння організація, яка спеціалізується на цьому виді діяльності. Такі дії дають змогу підприємству відмовитися від непрофільних функцій, нехарактерних для його основної діяльності, проте необхідних для нормальної роботи. У результаті підприємство може зосередитися на виконанні своїх основних функцій і виконувати їх більш ефективно [3].

Аутсорсинг привабливий тим, що дає змогу:

- ефективно використовувати нові технології;
- поліпшити керованість виробничих процесів;
- знизити вартість реалізації бізнес-процесів;
- вивільнити внутрішні ресурси;
- підвищити якість одержуваних продуктів або послуг;
- сфокусуватися на основному виді діяльності [2, с. 166].

У розрахунку витрат по процесам слід враховувати виключно ті їх складові, які можна знизити в ході аутсорсингу, тобто витрати на: персонал; виробничі площі; зберігання запасів; засоби виробництва; - допоміжні засоби виробництва; управління. Далі необхідно порівняти витрати на придбання результатів виконання визначених функцій аутсорсером і витрати на власне виробництво.

У світовій практиці застосування аутстафінгу регулюється Конвенцією про приватні агентства зайнятості №181, ухваленою 19.06.97 р. Ця Конвенція сьогодні не ратифікована Україною і термін "аутстафінг" законодавчо не закріплений.

Альтернативою аутсорсингу є аутстафінг. Останнім часом виникає плутанина між вказаними поняттями. Аутстафінг (англ. Out – «поза» + англ. Staff – «штат») – виведення співробітника за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії- підрядника, при цьому співробітник продовжує працювати на тому ж місці та виконувати ті ж самі обов'язки, але обов'язки роботодавця щодо нього виконує компанія-підрядник [2, с.167].

З точки зору економічної вигоди, аутсорсинг є більш ефективним, так як якість роботи своїх співробітників контролює компанія - аутсорсер. Компанія-аутстаффер такої можливості не має. Якість виконання роботи повністю залежить від персоналу. Виходить, що аутстаффер виступає посередником, який відповідає за укладання договорів між сторонами. Що стосується аутсорсингу - посередників немає.

Отже, система роботи з кадрами повинна бути спланована таким чином, щоб слідувати місії підприємства та оптимізувати витрати на персонал. Суттєво важливим є довгострокове планування кадрової політики хлібопекарських підприємств, та аналіз очікуваних результатів від персоналу з метою подальшого корегування його функцій.

Відповідно, удосконалення методів і механізмів формування ефективної кадрової політики підприємств забезпечить їм стійкі конкурентні позиції на ринку товарів і послуг [4, с. 290].

Список використаної літератури:

1. Вихристюк М.О. Вдосконалення кадрової політики машинобудівних підприємств [Електронний ресурс] / М.О. Вихристюк, В.Г. Мамченко // Машинобудування. - 2009. - № 4. - С. 204-212. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mashbud_2009_4_25

2. Петрова І.Л. Ефективність застосування аутсорсингу та аутстафінгу для великих підприємств. / І.Л. Петрова, В.В. Бухаров // Вчені записки Університету «КРОК». – 2014. – Випуск 37. – С. 163 - 170.

3. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстафтинг. Высокие технологии менеджмента / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – Инфра-М, 2009. – 320 с

4. Дробиш Л.В. Теоретичні аспекти формування та реалізації кадрової політики на підприємствах у сучасних умовах / Л.В. Дробиш // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 3 (59). – 2013. – С. 287-291.