

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення ринкової економіки в Україні безумовно пов'язане з ефективністю розвитку підприємств усіх форм власності. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього виробничого потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Зазначене актуалізує проблеми, пов'язані із управлінням персоналом.

Управління персоналом неможливе без використання необхідних для цього інструментів, що забезпечують ефективність трудової діяльності відповідно до вимог виробництва: взаємопов'язаних соціально-економічних, організаційних, соціологічних, психологічних і ергономічних методів. Розв'язанню цієї проблеми має сприяти продумана кадрова політика, що є складовою частиною всієї управлінської діяльності підприємства. Саме кадрова політика має на меті створити згуртовану, відповідальну, високопродуктивну робочу силу.

Кадрова політика є одним з основних видів діяльності підприємства, який охоплює розвиток організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання трудових ресурсів, забезпечення ефективності їх розвитку.

Кадрова політика підприємства – це система принципів, методів та організаційних форм, що у своїй сукупності створюють передумови для формування, використання, відтворення та розвитку персоналу підприємства [2, с. 441]. Вона спрямована на забезпечення ефективності використання персоналу підприємства.

Метою кадрової політики підприємства є забезпечення відповідності між виробничо-господарськими потребами підприємства та забезпеченням кадрами належного кількісного та якісного складу. Досягнення визначеної мети можливе через реалізацію напрямів кадрової роботи в усій системі взаємовідносин працівника та підприємства [2, с. 441].

Кадрова політика підприємства повинна відповідати стану його внутрішнього та зовнішнього середовища, місці та стратегічним цілям його розвитку. Залежно від цілей та особливостей кадрової політики виділяють різні її типи:

- пасивна – в управлінні підприємством немає чіткої політики щодо персоналу, робота персоналу не залежить від функцій, характеристик, відсутнє планування персоналу, засоби оцінки персоналу;
- реактивна – основний контроль здійснюється з появою негативних процесів, пов'язаних з персоналом, проводиться моніторинг кадрів і мотивація [1, с. 150-151];
- превентивна – керівництво підприємства може прогнозувати розвиток ситуації та здатне вживати ряд ефективних превентивних заходів;
- активна – передбачає розробку прогнозу та виступає джерелом впливу на ситуації, кадрова служба розробляє програми управління, здійснює моніторинг на постійній основі, управляє реалізацією програм в умовах зовнішнього і внутрішнього середовища;
- раціональна – різновид активної кадрової політики; передбачає застосування гнучких форм залучення фахівців, реалізацію мобільних стратегій управління персоналом;
- авантюристична – керівництво немає ефективного прогнозу розвитку ситуації, але бажає здійснювати вплив на неї. Кадрова служба в цьому випадку також це не може прогнозувати ситуацію і діагностику персоналу. Робота з персоналом ґрунтується на основі емоційних ідей для роботи персоналу [1, с. 150-151].

На різних етапах функціонування та розвитку підприємство може реалізовувати різні типи кадрової політики.

Процес формування кадрової політики передбачає реалізацію трьох етапів [3]:

1. Етап нормування. Мета полягає в тому, щоб скоординувати принципи і завдання роботи з персоналом з принципами та цілями підприємства, його стратегіями і стандартами розвитку.
2. Етап програмування. Метою є розробка програм, напрямів досягнення цілей кадрової політики відповідно до поточних і можливих ситуацій.
3. Етап моніторингу персоналу. Мета полягає в тому, щоб розробити процедури для діагностики та оцінки кадрових умов, прогнозування кадрової ситуації.

Ефективна кадрова політика є запорукою ефективної діяльності підприємства в цілому. Від ефективності формування та реалізації кадрової політики підприємства істотно залежить його успіх на ринку, стійкість та конкурентоспроможність функціонування.

Список літератури:

1. Грицай А. М. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2014. № 1(63). С. 148-155.
2. Марченко В. М., Хондока В. А. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. № 20. С. 440-443.
3. Самофалова М. О., Костюк Т. С. Особливості кадрової політики на підприємстві. URL : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/download/2116/1618>.