

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективного використання кадрового потенціалу можна досягнути завдяки формуванню та реалізації ефективної кадрової політики підприємства, яка сьогодні вважається найважливішою конкурентною перевагою і засобом досягнення успіху будь-якого сучасного підприємства. Запорукою успіху цієї політики є насамперед налагоджений творчий колектив однодумців. Ефективна кадрова політика – це, перш за все, політика по роботі з персоналом, яка відповідає концепції розвитку підприємства, тому кадрову політику слід розробляти із врахуванням загальної стратегії розвитку останнього. Проте, слід зазначити, що вибір кадрової політики не тільки залежить від загальної мети діяльності підприємства, а й від методів та засобів досягнення цієї поставленої мети. Кадрова політика підприємства повинна розроблятися на основі певної системи правил, процедур, традицій, які безпосередньо пов'язані з виконанням процесів підбору кадрів, їх розстановки, використання, перепідготовки, стимулювання, мотивації, кар'єрного зростання тощо.

До недавнього часу вагомі дослідження та формування кадрової політики підприємства знайшли своє відображення у працях багатьох науковців, зокрема О. Грішнєвої, В. Гурне, О. Козлової, О. Крушельницької, В. Пугачова, В. Співака.

Кадрова політика – система теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми та методи. Вона розробляється власниками підприємства (організації), вищим керівництвом, кадровими службами для визначення генерального напрямку та засад роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них [1]. Це – одна з базових сфер загальнодержавної соціально-економічної політики, яка безпосередньо пов'язана з активізацією людського фактора, реалізацією економічних, політичних та соціальних програм. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Проблеми кадрової політики торкаються безпосередньої організації управління людьми, їх підготовки, розподілу та використання, однак до названих проблем вся кадрова політика не зводиться. У широкому змісті вона охоплює ідеологію, економіку, культуру, соціальну сферу.

Основними завданнями кадрової політики на підприємстві є:

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

Основні принципи формування кадрової політики на підприємстві:

- науковість – передбачає використання всіх сучасних наукових розробок у цій галузі, які могли б забезпечити максимальний економічний і соціальний ефект;
- комплексність – коли мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності;
- системність – тобто облік взаємозалежності та взаємозв'язку окремих складових цієї роботи;
- облік складових результатів – облік як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного впливу того чи іншого заходу на кінцевий результат;
- ефективність – будь-які витрати на заходи в цій галузі повинні окупатися через результати господарської діяльності.

Кадрова політика підприємства повинна забезпечити:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво і лінійні керівники приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як «свою власну» і реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;
- високий рівень відповідальності усіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;
- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість);
- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи і її результатів, умов праці (робоче середовище, зміст роботи, задоволеність працівників).

В сучасних умовах кадрова політика буде вважатися ефективно сформованою в тому випадку, коли вона відповідатиме таким вимогам [2]:

- кадрова політика повинна бути пов'язана із стратегією розвитку підприємства. В цьому вона являє собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії;
- кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою, тобто вона має бути з одного боку, стабільною, з іншої – динамічною;
- кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з реальних фінансових можливостей підприємства;

– кадрова політика повинна забезпечувати індивідуальний підхід до працівників.

Слід зазначити і той факт, що кадрова політика буде ефективною в тому випадку, коли персонал підприємства по максимуму використовує свій потенціал, виконує завдання, поставлені перед ними.

Доволі важливо також дослідити ряд сучасних проблем, які виникають при формуванні кадрової політики на підприємстві. Серед найбільш поширених проблем виділяють такі:

1. Відсутність кваліфікованих працівників, що в результаті призводить до низької якості виконуваних робіт;

2. Висока плинність кадрів на підприємстві. Головною причиною плинності персоналу є незадоволення своїм становищем. Зокрема, незадоволеність існуючою заробітною платою, неповажне ставлення з боку керівництва, відсутність можливості самореалізовуватися та самостверджуватися, відсутність умов для відпочинку, слабка система стимулювання та мотивації тощо.

3. Проблема організації відбору та найму персоналу. Така проблема безпосередньо зумовлена перенасиченістю ринку праці робочою силою, тому керівництву підприємства необхідно створити всі умови для залучення таких кадрів, у яких їх особисті характеристики, навички, знання якнайкраще відповідатимуть цілям підприємства.

Для вирішення таких та інших проблем на підприємстві формується певний механізм реалізації кадрової політики. Механізм реалізації кадрової політики підприємства являє собою систему планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб підприємства в персоналі.

На основі вище викладеного запропонуємо певні рекомендації щодо вирішення зазначених вище проблем під час формування кадрової політики підприємства, які можуть бути складовою частиною механізму реалізації кадрової політики:

– формування стратегічних підходів та методів щодо організації відбору та найму персоналу, які полягають у розробці двоярусної структури персоналу, яка включатиме в себе «кадрове ядро», тобто найбільш цінних та кваліфікованих працівників та «периферійних» працівників, які виконують менш значимі і відповідальні функції на підприємстві;

– організація підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації робітників;

– створення всіх необхідних умов щодо розвитку людського потенціалу на підприємстві, що в результаті забезпечить йому корпоративну конкурентоспроможність на ринку;

– розробка підходів щодо ефективного управління персоналом як умову ефективного та раціонального розміщення, використання та забезпечення працівників, що забезпечить професійне зростання;

– розвиток соціально-трудова відносин між персоналом та керівництвом стосовно функціонування і розвитку трудового персоналу, умов наймання та соціального захисту;

– створення ефективної системи стимулювання праці персоналу, яка включає в себе моральні та матеріальні стимули та найважливіші напрямки роботи з мотивації персоналу тощо.

Оскільки одним із основних завдань кадрової політики будь-якого підприємства є залучення повною мірою в роботу всього потенціалу працівників, тому особливу увагу на підприємствах приділяють саме формуванню ефективної системи мотивації персоналу, що сприяє підвищенню продуктивності праці та прибутковості організації в цілому.

Підсумувавши вище викладене, можна зробити висновок, що важливу роль в управлінні персоналом підприємства відіграє кадрова політика. Кадрова політика, перш за все, спрямована на закріплення лідируючих позицій на ринку та досягнення стратегічних цілей підприємства завдяки створенню розвитку та стимулюванню діяльності професійної команди працівників.

Список використаних джерел:

1. Іванілов О. С. Економіка підприємства. Підручник. 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 728 с.
2. Супруненко М. Формування ефективної кадрової політики організації / М. Супруненко, О. Драган // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті, 2014 р. – К. : НУХТ, 2014. – Ч. 3. – С. 213–215.