

УДК 657

Поліщук І.Р., к.е.н., доц.,
доцент кафедри інформаційних систем в управлінні та обліку,
Кутасевич К.В., студентка 2 курсу зі с.т.н. групи ОО-8к
Державний університет «Житомирська політехніка»

Кадрова політика підприємства як інструмент реалізації соціальної відповідальності щодо працівників: обліковий аспект

В умовах військового стану спостерігається нестача кваліфікованих і досвідчених працівників, тому роботодавці повинні створити умови для виконання посадових обов'язків: адаптаційні навчання, підвищення кваліфікації нових працівників (із залученням інших працівників до проведення інструктажу та супроводу протягом першого місяця роботи); доброзичливий мікроклімат в колективі; безперервне навчання і підвищення кваліфікації (організація круглих столів, конференцій, обговорення, ярмарків, вебінарів).

Велику роль відіграють агентства із працевлаштування, які допомагають здійснювати відбір кандидатів на вакантні посади. Статистичні дані за 2019-2023 рр. [1] свідчать про підвищений попит на послуги агентств, зокрема протягом 2019-2021 рр. відбувалося зростання суми за надані послуги, в 2022 р. порівняно з 2021 р. відбулося незначне зменшення на 177589,6 тис. грн. або на 16,56 %. А в 2023 р. порівняно з 2022 р. відбулося зростання вартості наданих послуг щодо підбору кадрів на 329036,2 тис. грн. або на 36,76 %.

Кадрова політика залежно від відношення до працівника може бути: 1) жорстка (переважають інструменти покарання над мотивацією, наявні штрафи за невиконання плану роботи, утримання сум браку із заробітної плати, при цьому мотивація у формі преміювання не притаманна); 2) компромісна (використовуються як мотиваційні чинники щодо кар'єрного росту та підвищення заробітної плати, преміювання, так і зменшення заробітної плати в разі неякісного виконання обсягу робіт); 3) толерантна (домінують мотиваційні чинники над покараннями).

Кадрова політика залежно від джерел відбору кандидатів на вакантні посади може бути:

1) консервативна (закритий відбір, коли кандидатами можуть виступати тільки працівники підприємства, що може викликати дефіцит за окремими посадами; працівник при переході з нижчої на вищу посаду на одній і тій ж самій роботі не потребує багато часу на адаптацію; працівники відчувають впевненість в майбутньому збереженні робочого місця та кар'єрного росту в разі наявності вакантної посади; в колективі формується єдиний незаперечний корпоративний погляд щодо розвитку підприємства);

2) демократична (передбачає відкритий вибір кандидатів на вакантні посади як серед працівників, так і будь-яких зовнішніх претендентів). Демократична кадрова політика дозволяє забезпечити конкурентний відбір і залучення до колективу нового працівника, який володіє багатьма фаховими компетенціями і принесе власний корисний досвід.

Кадрова політика щодо плинності кадрів може бути пасивна та активна. Пасивна кадрова політика передбачає погодження з рішенням працівника звільнитися з посади. Активна кадрова політика передбачає попередню співбесіду з працівником, який має намір звільнитися, щодо причин рішення про звільнення та надання працівнику пропозицій щодо покращання умов праці, підвищення посади, збільшення окладу тощо.

Кадрова політика щодо залучення до підбору кадрів може проводитися: власними силами (кадровою службою на підприємстві); підрядним способом (із залученням спеціалізованих агентств). Якщо тільки кадрова служба займається підбором необхідного персоналу, то відсутні додаткові витрати щодо підбору персоналу. Якщо роботу виконує агентство з підбору персоналу, то будуть додаткові витрати для підприємства, але кандидати можуть обиратися за іншими критеріями, що в цілому принесе додаткові економічні вигоди. Порівняння результатів вибору двох підходів дозволить визначити найголовніші критерії для оцінки претендентів та їх мотивації.

Соціальна відповідальність бізнесу починається з ефективної кадрової політики, яка створює гідні умови праці, позитивну робочу атмосферу, своєчасно реагує на потреби та очікування працівників, запобігаючи плинності кадрів.

Література:

1. Витрати з оперативної оренди (лізингу) зі строком більше одного року та платежі агентствам з працевлаштування за послуги з підбору працівників за видами економічної діяльності (2019-2023). URL: <http://surl.li/vmyt1c>.