

РОЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досвід діяльності провідних підприємств засвідчує, що їхня ключова конкурентна перевага полягає у формуванні та збереженні унікального кадрового потенціалу. Високий рівень корпоративної культури забезпечує привабливість організації для талановитих фахівців, сприяє їх утриманню в колективі та стимулює до ефективної праці. Результати діяльності таких працівників формують позитивну репутацію підприємства, підвищують його конкурентоспроможність, приваблюють нових клієнтів і висококваліфікованих кадрів. Одним із головних завдань успішних компаній є постійний розвиток професійної компетентності персоналу, удосконалення його знань, навичок і вмінь [1].

Кадрова політика підприємства виступає ключовим напрямом управління персоналом, що охоплює систему принципів, підходів і методів, які визначають роботу кадрових служб. Вона є стратегічним інструментом організаційного управління, спрямованим на забезпечення узгодженої діяльності всіх працівників для досягнення цілей підприємства. Фактично кадрова політика відображає комплексну кадрову стратегію, яка поєднує різноманітні напрями роботи з персоналом, стиль взаємодії в колективі та підхід до ефективного використання трудових ресурсів [2].

Об'єктом кадрової політики є безпосередньо персонал підприємства, а суб'єктом – сформована система управління персоналом, яка включає в себе управлінських працівників всіх рівнів, а також кадрову службу. Зокрема кадровій службі віддається чи не найважливіша роль у формуванні та реалізації кадрової політики підприємства, адже саме вона розробляє цільові програми, здійснює постійний моніторинг ситуації та вносить певні корективи у виконання програм у випадку зміни параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування [3].

У сучасних умовах господарювання кадрова політика виступає одним із ключових елементів стратегічного управління підприємством, адже саме вона визначає принципи, цілі та механізми роботи з персоналом. Ефективна кадрова політика не лише забезпечує підприємство необхідними трудовими ресурсами, а й створює сприятливе робоче середовище, підвищує рівень мотивації та лояльності працівників, сприяє безперервному розвитку їхніх професійних компетенцій. Це, у свою чергу, є визначальним чинником підтримання конкурентоспроможності підприємства в умовах динамічного ринкового середовища.

Основна роль кадрової політики полягає у забезпеченні тісного взаємозв'язку між управлінням персоналом і загальною стратегією розвитку підприємства. Її завданням є формування та підготовка людських ресурсів, здатних ефективно реалізовувати стратегічні бізнес-цілі організації. Крім того, кадрова політика виконує функцію інструменту формування корпоративної культури, яка забезпечує залучення, утримання та розвиток талановитих фахівців.

Кадрова політика охоплює такі основні сфери:

1. Планування персоналу передбачає визначення потреби в кадрах, їхньої кількості, кваліфікації та розподілу відповідно до стратегічних цілей організації.
2. Добір і найм працівників стосується розроблення критеріїв відбору, проведення співбесід, оцінювання кандидатів і прийняття рішень щодо найму.
3. Професійний розвиток і навчання. Організація підвищення кваліфікації, тренінгів, наставництва та програм кар'єрного зростання.
4. Оцінювання діяльності персоналу, стосується розроблення системи показників ефективності, проведення атестацій, аналіз результатів роботи.
5. Мотивація та винагородження – це формування системи матеріальних і нематеріальних стимулів, спрямованих на підвищення залученості працівників.
6. Соціально-трудові відносини передбачає забезпечення сприятливого клімату в колективі, дотримання трудового законодавства, розвиток корпоративної культури.
7. Управління кадровим резервом полягає у виявленні перспективних працівників і підготовці їх до оголошення керівних посад.
8. Адаптація нових працівників стосується створення програм введення в посаду та допомога в швидкому включенні до робочого процесу.

Важливою складовою ефективної кадрової політики є нормативно-правове та етичне забезпечення діяльності з управління персоналом. Чітко визначена правова база, що регулює трудові відносини, соціальні гарантії та механізми взаємодії між працівниками й роботодавцем, створює умови для стабільності трудового колективу та запобігає виникненню конфліктних ситуацій. Водночас дотримання етичних принципів, таких як рівність можливостей, прозорість кадрових процедур, повага до особистості працівника та недискримінаційний підхід при прийомі на роботу, формує позитивний імідж підприємства на ринку праці. Етична культура управління персоналом підсилює довіру працівників до керівництва, сприяє розвитку корпоративної відповідальності та знижує ризики соціальної напруги в колективі.

Кадрова політика – один з найважливіших інструментів активного впливу на всі процеси, що відбуваються в колективі, зокрема на розвиток економіки країни, оскільки вирішення багатьох господарських питань багато в чому залежить від правильності використання кадрів. Робота з кадрами відноситься до ключових моментів

діяльності будь-якого підприємства як елементу економіки держави [1].

Основні завдання, які повинні вирішуватись на основі кадрової політики, зводяться до:

- розробки системи науково обґрунтованого вивчення здібностей працівників, їх професійного та посадового переміщення у відповідності з діловими й особистими якостями, застосування цілеспрямованої підготовки персоналу, його розвитку;
- активізації роботи кадрових служб з питань стабілізації трудового колективу, підвищення трудової і соціальної активності працівників;
- переходу від переважно адміністративних методів управління персоналом до економічних, соціальних і соціально-психологічних;
- залучення працівників до управління виробництвом [1, 2, 3].

Особливої уваги заслуговує питання формування мотиваційного механізму в межах кадрової політики. Розроблення ефективної системи стимулювання дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати високий рівень задоволеності роботою, що безпосередньо впливає на стабільність кадрового складу. Поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів – таких як визнання досягнень, можливості професійного зростання, сприятливий психологічний клімат – створює міцну основу для довгострокової залученості персоналу.

Не менш важливим є забезпечення безперервного професійного розвитку працівників. Сучасне підприємство функціонує в умовах інтенсивного оновлення технологій і знань, тому підвищення кваліфікації персоналу слід розглядати як інвестицію в майбутнє організації. Розвиток компетенцій сприяє підвищенню гнучкості підприємства, його здатності адаптуватися до змін ринку та ефективно впроваджувати інновації.

Сучасна кадрова політика формується під впливом глобальних тенденцій, серед яких провідними є цифровізація, автоматизація процесів управління персоналом, а також розвиток дистанційних форм зайнятості. В умовах цифрової економіки кадрові служби дедалі частіше застосовують інформаційно-аналітичні системи для підбору кадрів, оцінювання результатів діяльності та управління кар'єрою працівників. Впровадження технологій HR-аналітики дає змогу приймати більш обґрунтовані управлінські рішення, зменшувати ризики помилок у доборі персоналу та підвищувати ефективність управління людськими ресурсами.

Отже, кадрова політика відіграє ключову роль у господарській діяльності підприємства. Вона фактично виступає фундаментальною основою всієї організаційної структури та її ефективного функціонування. Це зумовлено тим, що всі основні управлінські та виробничі функції – від фінансового планування й маркетингу до впровадження інновацій і забезпечення якості – безпосередньо залежать від якості, мотивації та результативності людських ресурсів. Жодна технологія чи фінансова стратегія не зможе бути реалізована без кваліфікованого й відданого персоналу.

Список використаних джерел:

1. Білявський В. М., Шуліковська К. В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. Підприємництво та інновації. 2022. Вип. 25. С. 33-40. URL: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/25.5>
2. Зачосова Н., Замогильна А. Значення кадрової політики підприємства для забезпечення стабільності його діяльності та кадрової безпеки. Економіка та суспільство. 2023. (56). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-49>
3. Равлик Р. В., Поліщук, Б. О. Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. (14). URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05>