

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова політика є системою принципів, методів і форм діяльності, спрямованих на ефективне формування, розвиток та використання трудового потенціалу організації. Вона виступає фундаментом управління персоналом, визначає взаємозв'язок між стратегічними цілями підприємства та людським капіталом [1].

Сьогодні кадрова політика зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобальних соціально-економічних змін, цифровізації та розвитку інформаційних технологій. Традиційна модель управління персоналом, орієнтована на контроль, стабільність та адміністративні методи, поступається місцем більш гнучким, партнерським і цифровим підходам [2].

На сучасному етапі кадрову політику можна розглядати у трьох еволюційних формах (рис. 1):

Етап	Характеристика	Основна мета
Адміністративний (до 2000-х рр.)	Кадрові служби виконують облікові функції; домінує контроль і підпорядкування.	Формальне управління персоналом.
Мотиваційно-орієнтований (2000–2015 рр.)	Розвиток системи стимулів, увага до мотивації та корпоративної культури.	Підвищення продуктивності праці.
Стратегічно-інноваційний (після 2015 р.)	Використання HR-аналітики, цифрових технологій, гнучких методів роботи.	Підвищення конкурентоспроможності через розвиток людського капіталу.

Рис. 1. Етапи розвитку кадрової політики підприємства

Як видно, сучасна кадрова політика базується на стратегічному підході, орієнтованому на розвиток людського потенціалу та формування корпоративних цінностей. Вона передбачає створення умов для кар'єрного зростання, професійного навчання, підтримку work-life balance та залучення працівників до прийняття рішень.

Важливою тенденцією є цифровізація HR-процесів. Поширення систем автоматизації, онлайн-навчання та аналітики даних змінює роль HR-служб. Вони стають не адміністраторами, а стратегічними партнерами бізнесу. Це дозволяє прогнозувати потреби в персоналі, підвищувати залученість працівників і мінімізувати ризики плинності кадрів [2].

Особливу увагу в сучасній кадровій політиці приділяють цінностям покоління Z, для якого важливими є гнучкий графік, соціальна відповідальність роботодавця, можливість розвитку та визнання досягнень. Тому успішні компанії активно впроваджують програми наставництва, коучинг, систему нематеріального заохочення та розвиток корпоративної культури відкритості.

На думку автора, ефективна кадрова політика сьогодні повинна поєднувати гнучкість і стратегічність, орієнтуючись на потреби працівників та ринкові виклики. Її мета — не лише забезпечити підприємство кадрами, а створити умови для реалізації потенціалу кожного працівника, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність бізнесу.

Таким чином, сучасна кадрова політика виступає не допоміжною функцією, а ключовим елементом стратегічного розвитку підприємства, який забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною відповідальністю.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2020.
2. Друкер П.Ф. Практика менеджменту. – К.: Основи, 2021.