

знаходиться конкретна організація, передбачати потребу у вузьконаправлених спеціалістах або заявляти про необхідність перенавчання вже наявного персоналу);

3. Психолог (вміти досить добре розбиратися в людях, розуміти їх потреби, проводити мотиваційні заходи з метою найбільш ефективного використання навичок, умінь і знань персоналу).

Як стверджують автори О. Дяків та Ю. Хрустальова «...що HR-менеджер має володіти необхідними здібностями, талантами та компетентністю, щоб реалізувати стратегію управління підприємством в умовах економіки знань» [2, с.67].

Підводячи підсумок, можна зробити висновки про важливу роль HR в системі підбору персоналу. Позиціонувати HR- менеджера можна як:

1. Керуючий процесом відбору та ефективного використання персоналу підприємства;
2. Сполучна ланка між управлінцями вищої ланки і персоналом (виступає провідником ідей, цілей і завдань власників і керуючих, і здійснює контроль за їх досягненням)

#### **Використані джерела**

1. История современных HR- менеджеров/ HR-лига. Интернет портал// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php/index.php?module=profession&op=view&id=143>
2. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера / О. Дяків, Ю. Хрустальова // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //36. наукових праць – Випуск 22, Тернопіль: Економічна думка, 2017. с. 67-71
3. Что должен и что может HR-менеджер / Национальный союз кадровиков. Интернет портал // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1581>

**Нікітюк Ірина**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н.М).

## **УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

В умовах мінливої соціально-економічної ситуації питання кадрової політики набувають особливої значимості, оскільки її метою має бути забезпечення оптимального балансу процесів відновлення й збереження чисельного і якісного складу працівників, її розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства й стану ринку праці [1].

На сьогоднішній день актуальність вивчення проблем управління ефективністю кадрової політики є достатньо вагомою. На думку

Л. В. Балабанової, кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи [2]. Є.В. Маслов визначає кадрову політику як «головний напрямок в роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства». слід відзначити, що думка всіх науковців варта уваги, а кадрова політика відіграє важливу роль у розвитку цивілізованого суспільства, окремої організації.

Кадрова політика традиційно здійснюється в межах окремого підприємства та є інструментом соціально-економічного впливу на стан його внутрішнього середовища, що забезпечує реалізацію основних завдань корпоративної політики, формуються організаційні пріоритети, цілі, що лежать в основі розроблення положень кадрової політики підприємства. Основною метою процесу управління персоналом на сучасному етапі є формування, розвиток та реалізація з найбільшою ефективністю кадрового потенціалу підприємства [3].

Ефективна кадрова політика створює умови для раціонального використання працівників на підприємстві, а також сприяє реалізації стратегічної програми розвитку підприємства через кадрові забезпечення. Вона має бути стабільною (стабільність пов'язана з планами працівників), динамічною (відповідає змінам тактики підприємства, економічній ринковій ситуації) та економічно обґрунтованою [4].

Головним завданням кадрової політики є забезпечення врахування інтересів кожного працівника підприємства відповідно до стратегії свого розвитку [5].

Останнім часом на території України з'являються філії іноземних міжнародних корпорацій, які можуть слугувати прикладом для підприємств будь-яких видів діяльності. В них відзначаються особливості формування кадрової політики, управління нею, та напрями в яких вона здійснюється на практиці.

Концепція кадрової політики транснаціональних корпорацій охоплює наступні складові: політику зайнятості; навчання працівників; оплати праці; виробничих відносин; добробуту працівників [6].

Ефективність кадрової політики організації при здійсненні основних напрямків кадрової роботи визначається також реалізацією функції контролінгу персоналу, що ставить за мету підтримку, планування всіх заходів у даній сфері, управління ними, контролювання й інформаційного забезпечення. Кінцева мета контролінгу полягає в регулярній, об'єктивній і комплексній оцінці діяльності персоналу, яка має бути спрямована, насамперед, на оптимізацію управлінських рішень в сфері кадрової політики й забезпечення конкурентоздатної стратегії організації в області людських ресурсів.

Можна виділити прямі та непрямі показники ефективної кадрової

політики в організації. До прямих показників ефективної кадрової політики належать: невисока плинність кадрів, високий індекс окупності інвестицій в людський капітал, високий рівень задоволеності роботою, високий середній стаж роботи одного працівника. Непрямі показники ефективності кадрової політики: велика частка ринку, яку займає підприємство, задоволеність споживачів продукцією, велика кількість постійних споживачів, приріст нових споживачів, висока якість продукції та послуг, хороший прибуток фірми, приріст вартості компанії.

Прикладом успішної кадрової політики може слугувати Публічне акціонерне товариство «КОНЦЕРН СТИРОЛ» – найбільший в Україні виробник мінеральних добрив. На сьогодні в основі кадрової політики ПАТ "Концерн "Стирол" закладено три базових принципи: персонал-стратегія, кадрова логістика, кадрова компетенція. Ці принципи охоплюють усі аспекти кадрової діяльності: систему кадрового планування підприємства; методи і джерела задоволення кадрових потреб; систему оцінки і відбору кандидатів на заміщення вакантних посад; рішення проблем адаптації прийнятого на роботу персоналу; систему безперервного удосконалення кваліфікаційного рівня працівників концерну; атестацію керівників і фахівців; формування резерву; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективах підрозділів концерну, підвищення корпоративної культури [7].

Отже, управління кадровою політикою ґрунтується на адекватній стратегії розвитку підприємства, орієнтується на тенденції й плани його розвитку і враховує забезпечення необхідного зростання виробничих показників, збереження фінансової рівноваги і конкурентних позицій на ринку.

#### **Використані джерела**

1. Бутенко І.А. Напрямки вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства/ Бутенко І.А., Курносова А.В.// Вісник економічної науки України . -Одеса, 2014.
2. Балабанова Л. В. Управление персоналом на основе маркетинга: моногр. / Л. В. Балабанова, Е.К. Воробьева; Донец. гос. ун-т экономики и торговли им. М.Туган-Барановского. – Донецк, 2004. – 212 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин, Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2009. – 351 с.
5. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: [монографія] / Г.В. Щокін. – К. : МАУП, 1997. – 176 с
6. Методичні підходи до формування кадрової політики експортноорієнтованих підприємств / Т.В. Кузнецова // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 366–375.
7. Інтернет-ресурс: [https://pidruchniki.com/12920522/menedzhment/kadrova\\_politika\\_pidpriyemstva](https://pidruchniki.com/12920522/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva)