

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах модернізації сучасного українського суспільства під впливом системних ринкових перетворень особливу актуальність набуває проблема кадрової політики в управлінні організаціями. Робота сучасної організації на всіх рівнях залежить від багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Кадрова політика – один з найважливіших інструментів дії на всі процеси, що відбуваються в колективі, в тому числі на розвиток економіки країни. Ефективна кадрова політика сприяє вирішенню багатьох господарських питань. Робота з персоналом в сучасних умовах має не тільки організаційно-адміністративне, але й широке соціально-економічне значення.

Закони ринку пред'являють підвищені вимоги до керівників організацій, до виробників, тому що зумовлюють динамізм комерційної діяльності всіх структур і організацій, і потребують від них динамічної адекватної перебудови своєї індивідуальної поведінки: швидке реагування на зміну структури підприємства, на зміну попиту-пропозиції і боротьбу за споживача, клієнта.

Кон'юнктура ринку породжує жорстку конкуренцію на всіх рівнях: від руху фінансів, капіталів, промисловості, до боротьби за якість і професіоналізм працівників. Персонал підприємства повинен адаптуватись до цих умов, а кадрову політику керівництва треба орієнтувати на підвищення конкурентоспроможності персоналу організації.

Особливої уваги заслуговує процес планування ресурсів праці, оскільки недосконале планування людських ресурсів шкідливо позначається на результатах діяльності підприємства і може призвести до значних збитків. У той же час, планування, виконане на

рівні сучасних вимог та на основі передових засобів та технологій, сприятиме значному зростанню прибутковості підприємства.

Багато що в кадровій політиці залежить від керівника, його мотивації працівників до праці, соціально-психологічного клімату в колективі, міжособистісних відносин, стиліта культурі управління. Тому велике значення має процес підвищення кваліфікації керівників та фахівців, який здійснюється з метою удосконалення знань, умінь і навичок за наявною спеціальністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці. Важливо за основу кадрової політики брати повагу до особистості працівника і культуру та етику ділового спілкування. Все це обумовлює надійність, престиж та діловий стиль управлінської діяльності в організації.

Особливе значення мають стимулювання високоякісної праці та співробітництво на основі взаємної довіри. Ефективність управління кадровою політикою підприємства позначається на успішності праці, тобто насамперед на соціально-економічних показниках, а також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі.

Таким чином, кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Змістом її є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку підприємства. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Дана політика повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

Використані джерела

1. Щербина В. В. Управління людськими ресурсами: менеджмент та консультування. Незалежний інститут громадянського суспільства, 2004.
2. Методика оцінки ефективності стимулювання праці на підприємстві. [managerhelp.org](http://www.managerhelp.org/hoks548-1.html)[Електронний ресурс]. URL:<http://www.managerhelp.org/hoks548-1.html>.