

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 92-94.

Оксана Кінка,
студентка групи ФАМС-21
Науковий керівник
к. е. н., доцент Дяків О. П.

Кадрова політика як складова корпоративної культури

Нині актуальним і важливим завданням менеджменту є ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, тому для цього необхідні розроблення і реалізація сучасної кадрової політики. Реалізація потенційних можливостей підприємства залежить від кваліфікації, вміння розв'язувати проблеми, мотивації до навчання як персоналу, так і керівництва. Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку і використання персоналу, створення оптимальних умов праці та стимулювання. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від кількісних і якісних характеристик працівників, а й від продуктивності методів та механізмів управління ними. Кінцевою метою кадрової політики є створення згуртованої команди, яка зможе виконувати намічені завдання та вивести підприємство на високий рівень.

Сьогодні кадрова політика охоплює ті сфери, які раніше не використовували в роботі з кадрами, наприклад сферу трудових конфліктних ситуацій, роль суспільних і соціальних програм, що впливають на виробничу віддачу колективу. Зважаючи на це, реалізація і планування кадрової політики займає важливу роль, оскільки кадрові рішення охоплюють всі сфери підприємства.

Реалізації ефективної кадрової політики розглянуті в працях таких вчених у галузі управління персоналом, економіки праці, менеджменту, як Г. Десслер, Ю. Одегов, В. Ратніков, Л. Трофимова, М. Коноваленко, Р. Мансуров, В. Співак, Л. Лукичева, В. Половинко, А. Кібанов, Н. Федорова, Ю. Шаповалов, Ю. Лукаш та ін.

Головною конкурентною перевагою підприємства є, як відомо, не фінансові, матеріальні, технічні ресурси, а унікальний кадровий потенціал.

У сучасних умовах, коли персонал стає основним ресурсом, дуже важливого значення набуває діяльність кожного члена колективу. Серед чинників, що сприяють трудовій активності працівників або, навпаки, що перешкоджають цьому, важливу роль відіграють

їхні міжособистісні стосунки. Починається вона зі створення соціально-психологічного клімату: із культури взаємин персоналу різних рівнів між собою та з керівництвом, із шанобливого ставлення керівництва до підлеглих, із визнання організацією їхніх заслуг і заохочення за досягнення. Її основу становлять ті ідеї, погляди й базові цінності, котрі поділяють члени підприємства. Тому сучасне керівництво останнього прагне до зміцнення внутрішніх комунікацій для підвищення ефективності праці, що, своєю чергою, потребує розвитку корпоративної культури [1, с. 96].

Коли рівень корпоративної культури достатньо високий, то підприємство стає привабливим для кваліфікованих працівників, а результати їхньої праці створюють для фірми відповідну репутацію. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню професійної компетенції робітників і розвитку їх навичок та вмінь.

Кадрова політика підприємства має забезпечити:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво та лінійні керівники приймають розроблену і добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як «свою власну» й реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;
- високий рівень відповідальності усіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;
- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість);
- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи та її результатів, умов праці (робоче середовище, зміст роботи, задоволеність працівників).

Нині кадрова політика є складовою частиною виробничої та управлінської політики підприємства. До виробничої політики вона відноситься тому, що в її рамках вирішують принципові питання керівництва у сфері трудових процесів. Якість реалізації вирішення важливих рішень залежить від професіоналізму та відповідальності співробітників.

На думку співробітників, кадрова політика зобов'язана не тільки створювати сприятливі умови праці й забезпечувати можливість просування по службі, але й деякою мірою впевненість у завтрашньому дні [3].

Розробляючи кадрову політику організації, спираються на корпоративну стратегію управління персоналом, яка є розробленням перспективних орієнтирів використання

трудового потенціалу, розвитку мотивації. Загальнокорпоративна політика в галузі праці передбачає її взаємодію з іншими суміжними сферами.

Отже, підприємство функціонує й розвивається як складний організм; його життєвий потенціал, ефективність функціонування й виживання у конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, чіткої організаційної побудови, відповідних систем управління та висококваліфікованих співробітників [1, с.100]. Його успіх визначається ще й міцною корпоративною культурою, особливим стилем керівництва, які сприяють досягненню та збереженню провідних позицій на ринку.

Список використаної літератури:

1. Дяків О. П. Основні складові формування корпоративної культури в організації / О. Дяків // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 94-100.
2. Негрей А. В. Корпоративная культура как элемент системы управления персоналом// Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – № 7–8 (41–42). – С. 104–107.
3. Шеломенцева М. В. Социально-экономические проблемы смоленского региона в оценках студенческой молодежи// Сборник научных трудов. Смоленск, 2012. – С. 9–13.