

## УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Поштар А. – ст. 4-го курсу, гр. ЕППвн-41

Науковий керівник – к.е.н., доцент Харчук С.А.

*Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ*

За сучасних умов розвитку економіки все більшого значення набуває проблема удосконалення кадрової політики підприємства, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів і методів управління персоналом та створення умов для ефективного використання трудових ресурсів.

Важливий внесок у дослідження теоретико-методичних аспектів формування та ефективного функціонування кадрової політики підприємства зробили такі вчені, як О. Крушельницька, В. Дятлов, Т. Базаров, Г. Щокін, Ф. Хміль, Дж. Іванцевич, М. Армстронг, Д. Мельничук, О. Єкімова, Т. Білорус, Н. Дребот та інші. Але, незважаючи на наявність численних розробок у науковій літературі, й надалі залишаються недостатньо дослідженими питання сутності кадрової політики як соціального явища та шляхів її удосконалення.

Сучасний етап розвитку суб'єктів господарювання, що характеризується глобальними економічними перетвореннями, надмірною конкуренцією, високим рівнем невизначеності економічних процесів тощо, вимагає від підприємств різних галузей і форм власності вирішення питань спрямованих на раціональне використання кадрів та формування ефективної кадрової політики.

Кадрова політика – це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації у цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі [1].

Разом з цим, поняття "кадрова політика" доцільно розглядати у широкому та вузькому змісті:

– у широкому – це система принципів і норм, згідно з якими поєднуються людські ресурси та стратегія розвитку країни, регіону, підприємства, обумовлюючи всі заходи роботи з персоналом: підбір, прийом, оцінку, навчання, планування кар'єри;

– у вузькому – це система конкретних правил, побажань, обмежень у взаємозв'язках працівників, які можуть бути використані для вирішення конкретної проблеми у сфері менеджменту персоналу [2].

При формуванні ефективної кадрової політики будь-якого підприємства у відносинах із працівниками доцільно дотримуватись таких принципів: єдина система мотивації праці для всіх працівників; створення позитивної атмосфери в колективі, яка заснована на відкритості, взаємоповазі та сприянні розкриттю здібностей окремо кожного працівника та

колективу загалом; прозорість та об'єктивність системи оплати й мотивації праці; періодичне підвищення заробітної плати у зв'язку з підвищенням продуктивності праці; використання гнучких систем преміювання з метою врахування індивідуального трудового внеску працівника; створення безпеки і комфорту на робочому місці тощо.

Основними напрямками удосконалення кадрової політики підприємства є: кадрове планування, яке передбачає визначення якісної та кількісної потреби в персоналі; організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників, що потребує формування учбово-матеріальної бази, створення учбових комбінатів, курсів та центрів, шкіл по вивченню передових методів праці; система стимулювання, яка дає можливість виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню діючих на підприємстві працівників; проведення атестації керуючих працівників, спеціалістів та службовців, результати якої використовуються з метою забезпечення відповідності кадрів до зростаючих вимог; формування кадрового резерву, що полягає в ефективній підготовці майбутніх керівників. Кадровий резерв створюється з метою мінімізації терміну адаптації працівника на посаді, формування лояльності до організації, що є гарантією довгострокового й успішного співробітництва та поступової «зміни покоління», завдяки чому зберігаються технології і корпоративна культура; планування кар'єри працівників, що передбачає розвиток професійних здібностей людини, нагромадження її професійного та особистого досвіду тощо.

В сучасних умовах господарювання підприємствам потрібно звертати значну увагу на управління персоналом, його розвиток, оскільки кадрова політика є одним з ключових факторів успішного функціонування підприємства. Необхідність врахування на підприємстві запропонованих напрямків удосконалення кадрової політики сприятиме активному горизонтальному переміщенню персоналу, дозволить спеціалістам накопичувати досвід роботи, полегшить комунікацію із колегами інших підрозділів, сприятиме ефективнішому використанню неформальних комунікацій, дозволить усвідомити та проаналізувати проблеми інших виробничих та функціональних підрозділів.

## Література

1. Войнаш Л. Г. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки / Л. Г. Войнаш // Європейський вектор економічного розвитку. – 2011. – №1(10). – С.36-42.
2. Гаврилюк Т. І. Шляхи удосконалення кадрової політики підприємства. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/12\\_KPSN\\_2010/Philologia](http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Philologia).
3. Миша В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Миша // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. – С.165 – 168.
4. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник кого ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 85 – 88.
5. Ракша Н. В. Формування кадрової політики підприємств торгівлі в сучасних умовах / Н. В. Ракша // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 5. – С. 108-113.