

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. Розглянуто сутність кадрової політики підприємства. Визначено основні шляхи підвищення ефективності кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання.

Аннотация. Рассмотрена сущность кадровой политики предприятия. Определены основные пути повышения эффективности кадровой политики предприятия в современных условиях хозяйствования.

Annotation. The essence of personnel policy of the enterprise is considered. The basic ways of increase of efficiency of personnel policy of the enterprise under modern conditions of managing are defined.

Ключові слова: кадрова політика, підприємство, персонал, керівник, трудові ресурси, кадрове регулювання.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику. Якщо в умовах командно-адміністративної системи це завдання розглядалося як другорядне, то при переході до ринку проблема розробки ефективної кадрової політики стала актуальною і вийшла на перший план, а в її вирішенні є зацікавленим кожне підприємство.

Питання, пов'язані з кадровою політикою підприємств України, є предметом дослідження таких вчених, як: О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Пономаренко та ін.

Метою даного дослідження є вивчення сутності кадрової політики підприємства і визначення шляхів підвищення її ефективності.

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них. Її основною метою є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [1].

Цільове завдання кадрової політики підприємства може бути вирішене по-різному, при цьому існують такі альтернативні варіанти: звільняти працівників або зберігати; якщо зберігати, то яким шляхом; проводити підготовку працівників самостійно або шукати тих, хто вже має необхідну підготовку; проводити набір персоналу із зовнішніх джерел або перенавчати працівників, які підлягають звільненню з підприємства; проводити додатковий набір персоналу або задовольнятися існуючою кількістю за умови більш раціонального її використання; вкладати гроші у підготовку "дешевих", але вузькоспеціалізованих працівників, або "дорожчих", але маневрених тощо [1].

З розвитком і ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, до рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання трудових ресурсів, оптимальної оцінки діяльності кадрів. Оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до сфери кадрової роботи, то одночасно розширюються функції кадрових служб підприємств.

Значну частину кадрової роботи на підприємстві ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб з підбору і розміщення кадрів так, щоб забезпечити виконання завдань, що стоять перед підприємством.

З огляду на накопичений досвід, основні напрямки активної кадрової політики повинні включати [2]:

підготовку та перепідготовку кадрів;

проведення атестації керуючих працівників, спеціалістів та службовців, результати якої використовуються з метою забезпечення відповідності кадрів до зростаючих вимог;

роботу з резервом кадрів;

систематичну оцінку кадрів.

Відтворення та навчання трудових ресурсів – це дві складові процесу формування кадрового потенціалу, які визначають ефективність використання даного потенціалу. В Україні система відтворення, навчання та підвищення кваліфікації кадрового потенціалу вимагає серйозних капіталовкладень. На відміну від вітчизняної практики, в розвинутих країнах затрати на кадрове регулювання, перепідготовку та навчання кадрів розглядають як капітальні вкладення, а не як витрати [3].

Отже, сучасні умови господарювання потребують усвідомлення того факту, що людина стає одним з основних елементів суспільного виробництва. Економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Чубукова О. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / Чубукова О., Шацька З. // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – № 4. – С. 171–178. 2. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / Заюков І., Коваль Н. // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80–87. 3. Щокін Г. Теорія кадрової політики : монографія / Щокін Г. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.