

УДК 005.241.15

САК Т. В., к.е.н., доцент кафедри економіки та безпеки підприємства

ХРАЩЕВСЬКА С. В., магістр кафедри економіки та безпеки підприємства

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкової економіки одним із вирішальних чинників ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику. На основі проведення виваженої кадрової політики досягається відповідність персоналу підприємства його виробничим потребам.

Проблемам кадрової політики підприємств присвячені праці багатьох учених: М. Виноградського, О. Губи, Т. Філіпової, Г. Лелікова, В. Лугового, В. Князева, С. Серьогіна, А. Турчинова, О. Яковенко та ін.

Кадрова політика підприємства – це сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [1].

Кадрова політика тісно пов'язана з усіма сферами господарської діяльності підприємства. Розгляд і ухвалення рішень в кадровій політиці відбувається по всіх комплексних функціональних підсистемах підприємства (управління науково-технічною діяльністю, управління виробництвом, соціальна політика), що безпосередньо впливає на їх діяльність, а робота цих підсистем впливає на кадрову політику підприємства в цілому.

Загальні вимоги до формування кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного [2]:

1. Кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку підприємства.

2. Кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою: з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого – динамічною, тобто коректуватися відповідно до зміни тактики підприємства, виробничої та економічної ситуації.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з витратами для підприємства, кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до кожного працівника.

Кадрова політика на підприємствах в майбутньому, на думку спеціалістів, повинна будуватися на таких принципах: повна довіра працівнику та надання йому максимальної самостійності; в центрі економічного управління повинні бути не гроші, а людина та її ініціатива; результат діяльності підприємства визначається ступенем єдності колективу; максимальне делегування функцій управління працівникам; справедливість, послідовність, рівність, відсутність дискримінації за віком, статтю, релігією, дотримання трудового законодавства [3].

Таким чином, основною метою формування кадрової політики підприємств є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Список літератури: 1. *Виноградський М. Д.* Управління персоналом: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 2. *Дяченко О. В.* Формування кадрової політики підприємств у сучасних умовах господарювання / О. В. Дяченко // Управління розвитком. – 2010. – № 7(83). – С. 202-203. 3. *Філіпова Т. І.* Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики / Т. І. Філіпова // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. Вип.10. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2009. – С. 79-88.