

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з головних напрямків в роботі з кадрами виступає кадрова політика. Вона включає в себе цілий набір основних принципів, що реалізуються кадровою політикою підприємства. У такому контексті кадрова політика є стратегічною лінією поведінки в процесі роботи з персоналом організації.

Сьогодні кадрова політика являє собою свідому діяльність, спрямовану на створення згуртованого трудового колективу, який сприяв би поєднанню, як головних цілей, так і основних пріоритетів організації та його працівників. Всім відомо, що успішне функціонуюче підприємство має більший вплив на становлення і розвиток гармонійних ринкових відносин держави. У будь-якому випадку успіху домагається підприємство, що має чітку стратегію і організацію процесу життєдіяльності, цілком і повністю забезпечене грамотним дисциплінованим кадровим складом, який вміє швидко адаптуватися до нововведень

Уже за останні роки особливу увагу на роль в підприємстві людського фактора стали звертати не тільки вчені, а й самі керівники організацій. Успішне функціонування будь-якого підприємства безпосередньо залежить від злагодженої і стабільної роботи кваліфікованого персоналу. Модернізації та вдосконалення кадрової політики повинна приділятися найбільша увага. Досить складно забезпечувати необхідний ступінь впевненості в завтрашньому дні, примножувати можливості підприємства, своєчасно реагувати на мінливі вимоги технології і ринку без чітко налагодженої, відповідної сучасним вимогам кадрової системи.

Великий внесок у вивчення і розвиток теорії вдосконалення кадрової політики внесли такі зарубіжні вчені як: М. Армстронг, Г. Десслер, Р. Марр і Г. Шмідт, Х. Мартін, У. Монді і ін.

Так, до основних напрямів перегляду кадрової політики належать такі: домогтися розуміння корпоративної ідеології та спільних цінностей; проаналізувати існуючу політику (писану або неписану); проаналізувати зовнішні фактори, які впливають на кадрову політику; заново оцінити області, в яких необхідна нова політика або неадекватна існуюча; з'ясувати, почавши з вищої ланки, погляди менеджерів на кадрову політику в різних областях і на те, як, на їхню думку, її можна поліпшити; з'ясувати думку працівників про кадрову політику, особливо про те, в якій мірі вона справедлива і неупереджена; з'ясувати думки представників профспілок.

Таким чином, наукові підходи до організації виробництва на підприємстві грають чільну роль, але реалізація всіх можливих шляхів здійснення залежить вже від конкретних людей, а саме від їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми і гинув-кою навченості. Для кожного підприємства, яке прагне досягти успіху в конку-рентної боротьби, просто життєво необхідним є вміння кожного працівника мати досить великими глибокими знаннями. А формування у робітників потрібної компетенції починається вже на етапі підбору кадрів і їх прийомі на роботу. Кожен, хто зробить крок за поріг організації, повинен прагнути максимально швидко і якісно оволодіти всіма аспектами даної діяльності. За-часту, це більшою мірою питання прагнення самих працівників, ніж їх попереднього досвіду трудової діяльності або базової освіти.