

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

**Замогильна А.В.**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького  
e-mail: zamohylna.alina418@vu.cdu.edu.ua*

Зараз український бізнес переживає кризу. У зв'язку з цим їх економіка значною мірою піддається різноманітним ризикам і загрозам, особливо кадровим. Ринкова економіка ставить перед собою ряд фундаментальних завдань, одним із найважливіших з яких є максимізація потенціалу людських ресурсів. Для досягнення цих цілей необхідна чітка кадрова політика. Кадрова політика - це сукупність принципів, методів і організаційних механізмів, сформульованих для формування, відтворення, розвитку і використання талантів, створення найкращих умов праці та їх стимулювання.

Сьогодні відділи кадрів виконують багато функцій, які раніше були розпорошені між відділами, такими як економіка, виробництво та технології. Їх інтеграція в одному місці вказує на те, що вплив людських ресурсів на внутрішню практику управління компаніями справді зріс. Послуга структурована так, щоб дозволити керівникам фактично керувати цим життєво важливим ресурсом і вирішувати складні завдання, що підвищують продуктивність підприємства. Об'єктивні завдання кадрової політики підприємства можуть вирішуватися різними шляхами, при цьому можливі такі варіанти:

- звільняти або залишати працівників, якщо зберігається, то яким чином;
- навчати працівників самостійно або знаходити працівників, які вже пройшли необхідне навчання;
- залучення персоналу зі сторони або перенавчання працівників, які були звільнені підприємством;
- проводити додатковий набір персоналу або задовольнятися наявною кількістю за умови більш раціонального її використання;
- інвестувати в навчання «дешевших», але високоспеціалізованих працівників, або «дорожчих», але високомобільних працівників.

Хоча переваги вдосконалення організаційної та кадрової політики для підприємств очевидні, лише деякі вітчизняні підприємства серйозно ставляться до цього питання. Механізм реалізації кадрової політики — це не що інше, як стандартизована система організаційних заходів, що впливають на соціальні, організаційні та адміністративні аспекти життя організації з метою запобігання кадровим проблемам і задоволення потреб організації в персоналі. На основі концепцій і принципів менеджменту формується кадрова політика, яка включає основні напрями, форми, методи і стандарти роботи з персоналом, спрямовані на підвищення ефективності його використання і всієї діяльності організації. Кадрова політика – це загальний напрямок кадрової роботи, який реалізується в процесі управління персоналом і переглядається відповідно до ступеня зміни стратегічних пріоритетів. Нині, в умовах переходу до ринкової економіки, багато керівників

вітчизняних виробничих організацій недооцінили значення властивих сучасному менеджменту методів управління персоналом, тоді як зарубіжні країни активно впроваджують цей метод для ефективного управління та підвищення продуктивності праці. [1]. Політика щодо людських ресурсів спрямована на створення згуртованої, відповідальної, високорозвиненої та продуктивної робочої сили. Це має збільшити здатність компанії реагувати на вимоги ринку в найближчому майбутньому [2]. Кадри - це працівники, які зайняті виробництвом для виконання виробничих завдань і мають певні навички та спеціальну кваліфікацію. Кадри є найважливішим об'єктом кадрової політики організації.

Кадрова політика підприємства визначається як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Таким чином, до зовнішніх факторів, що визначають кадрову політику фірми, належать національне трудове законодавство, відносини з профспілками, економічні умови та кон'юнктура ринку праці. Внутрішніми факторами, що визначають кадрову політику підприємства, є цілі підприємства, їх часові перспективи та ступінь розвитку, стиль управління, умови праці та якісні характеристики робочої сили. Цілі кадрової політики поділяються на економічні та соціальні. Економічними цілями є досягнення прийнятної пропорції між витратами та результатами. У нинішній економічній ситуації кадрові рішення спрямовані на безумовне зменшення кадрових витрат. Вони необхідні для оптимізації пропорції між цими витратами, з одного боку, та продуктивністю праці, з іншого боку. Соціальними цілями є поліпшення матеріального та нематеріального становища персоналу підприємства. Більшою мірою це стосується заробітної плати, скороченого робочого дня, соціальних витрат, організації робочого місця та надання працівникам можливості брати участь у прийнятті рішень.

Отже, кадрова політика — це сукупність принципів, методів і форм організаційних механізмів, сформульованих для формування, відтворення, розвитку і використання талантів, створення найкращих умов і стимулів праці. Завданнями кадрової політики підприємства є своєчасне забезпечення підприємства необхідною чисельністю кадрів необхідної якості; забезпечення умов для реалізації прав і обов'язків працівників, передбачених законодавством про працю; раціональне використання кадровий потенціал, формувати та підтримувати ефективну роботу трудового колективу. Кадрова політика компанії базується на принципах справедливості, послідовності, дотримання трудового законодавства, рівноправності та недискримінації.

#### **Список використаних джерел**

1. Шаповал О.А., Іваній А.О., Гальченко А.О. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2018. № 5 (17). С. 149–151.
2. Шаповал О.А. Управління персоналом : навчальний посібник. Харків : НАНГУ, 2015. 295 с.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор Черевко О.В.