

2. Самура Ю.О. Ризик-менеджмент у системі забезпечення фінансовоекономічної безпеки підприємств, установ та організацій. Економіка і суспільство. 2018. №15. С. 733-734. (дата звернення 20.03.2023).
3. Кац О.Л. До питання класифікації ризиків в системі ризикменеджменту. URL://www.rusnauka.com/11._NPRT_2007/Economics/22331.doc.htm. (дата звернення 22.03.2023).

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Зачосова Н.В.

СУЧАСНА КАДРОВА ПОЛІТИКА: НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Замогильна А.В.

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

У сучасних умовах ведення бізнесу високоякісні таланти є основою успішної діяльності будь-якої організації. Тому більшість підприємств зацікавлені в ефективному управлінні персоналом, його професійному розвитку та мотивації. Проте не завжди використовувані менеджерами форми і методи управління сприяють досягненню поставлених цілей. Основною причиною такої ситуації є відсутність на підприємствах чіткої, структурованої та деталізованої кадрової політики. Адже метою кадрової політики є формування ефективної, відповідальної та лояльної команди на підприємстві, а створення такої системи управління має базуватися не лише на економічних, а й на соціальних вигодах, що сьогодні дуже важливо. Тому ми приділяємо особливу увагу кадровій політиці та її формуванню та вдосконаленню.

Сучасна кадрова політика є продовженням стратегії розвитку компанії, оскільки є кадровою підтримкою для реалізації цієї стратегії. Для досягнення компанії необхідний набір конкретних завдань і заходів, пов'язаних з кадрами, стратегічні цілі розвитку. Об'єктом кадрової політики є персонал підприємства, а основним - керівники всіх рівнів та об'єктів кадрової служби. Основою кадрової політики є різноманітні заходи, спрямовані на розвиток кадрового потенціалу підприємства [1]. Метою кадрової політики є забезпечення компанії необхідною кількістю працівників, створення умов для реалізації та розвитку потенціалу співробітників, а головне – узгодження мотивації та цінностей кожного співробітника зі стратегією компанії. Формування кадрової політики відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, тому керівництво має враховувати їх, щоб сформулювати найбільш ефективну кадрову політику, яка буде гнучкою і легко адаптується до будь-яких поведінкових факторів.

Сьогодні важко визначити повний загальний перелік цілей кадрової політики, оскільки кожне підприємство формує пов'язані з ним цілі кадрової політики, тому основні цілі кадрової політики умовно поділяються на економічні та соціальні цілі. Економіка — це оптимальний баланс між вартістю та результатом, тобто необхідність скорочення витрат на персонал без зниження продуктивності праці працівників. Що стосується соціальних цілей, то це забезпечення врахування

інтересів кожного співробітника компанії, тобто створення хорошої психологічної атмосфери в колективі, високого рівня задоволеності роботою, їх мотивації, умов праці та можливості розвитку кар'єри тощо. Слід відзначити деякі особливості напряму сучасної кадрової політики, а саме:

- напрямок кадрової політики конкретного підприємства відповідає функціям системи управління цим підприємством;

- деякі компанії реалізують лише два-три пріоритетних напрямки, а інші намагаються реалізувати всі напрямки, щоб максимально підвищити ефективність своєї кадрової політики, все залежить від стратегії розвитку компанії, можливостей і професіоналізму керівників. До основних інструментів кадрової політики належать[1]: - повсякденна робота, пов'язана з персоналом; - формування тактичних і стратегічних планів щодо персоналу; - управління персоналом та комунікація з ним; - формулювання та реалізація заходів, спрямованих на розвиток персоналу; - заходи, спрямовані на вирішення соціальних проблем; - встановлення системи винагороди працівників; - розробка механізмів стимулювання. Завдяки правильному використанню цих інструментів підвищується продуктивність праці співробітників, змінюється поведінка та ставлення людей до бізнесу, тобто зміцнюється корпоративна культура бізнесу та покращується мікроклімат колективу. Ми вважаємо, що при розробці сучасної кадрової політики керівництво має застосовувати інноваційний підхід до управління, який орієнтується не на матеріальне стимулювання, а на нематеріальне (саморозвиток і кар'єрний розвиток, умови праці, кар'єрний розвиток, гнучкий графік роботи). Для вітчизняних підприємств вкрай необхідні інновації, а не управління персоналом, без яких складніше залишатися конкурентоспроможними в сучасних ринкових умовах. Водночас без інноваційної діяльності різного персоналу неможливо говорити про інновації, а підприємства потребують відповідних систем управління. Створення інноваційних систем передбачає, зокрема, використання таких методів, як інноваційні техніки управління персоналом (навчання, консалтинг, впровадження, інжиніринг, трансфер тощо) [2]. Тому сучасна кадрова політика має бути спрямована не лише на отримання економічної вигоди, а й враховувати інтереси працівників та максимально розкривати потенціал усіх талантів. Основними напрямами кадрової політики сьогодні є розвиток гнучких систем стимулювання, моніторинг ринку праці, використання сучасних систем розвитку та оцінки персоналу. Для ефективною реалізації кадрової політики керівникам необхідно застосовувати інноваційні методи та прийоми управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Корбут О.О. Федоряк Р.М. (2018). Формування кадрової політики. Ефективна економіка (1). URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>. (дата звернення 27.03.2023)
2. Погребняк А.Ю., Ліннік, І.М. (2017). Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики на підприємстві. Сучасні проблеми економіки і підприємництва (20), ст. 108-116.
3. Шаповал, О. А. Кадрова політика та шляхи її. Економіка та суспільство (9), 2017, ст. 712-715.

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