

УДК 338.2.005.

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Студ. М.О. Свирид, гр. ЗІОмг-15(з)
Наук. керівник доц. С.М. Бондаренко

Київський національний університет технологій та дизайну

У сучасних умовах розвитку глобальної економіки кадрова політика є важливою складовою корпоративної стратегії підприємств та основною його конкурентною перевагою. Це пов'язано з тим, що ефективна діяльність компанії залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності методів і механізмів управління ними.

Досвід роботи провідних підприємств світу свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний кадровий потенціал. Досить високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їх праці, в свою чергу, створюють відповідну репутацію фірми, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню професійної компетенції робітників та розвитку їх навичок і вмінь. Тому актуальним виявляється вивчення особливостей формування кадрової політики на вітчизняних підприємствах та розробка рекомендацій щодо її ефективної реалізації.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою.

Базою формування кадрової політики підприємства виступає аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді ця робота проводиться за допомогою спеціальних консалтингових організацій, і хоча оплата їхніх послуг дуже висока, результат набагато перевищує витрати.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності і виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу та направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові дотримання діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень.

Кадрова політика на підприємстві повинна будуватися на наступних принципах: повна довіра до працівника і надання йому максимальної самостійності; у центрі економічного управління повинна бути людина і його ініціатива; результат діяльності підприємства визначається ступенем згуртованості колективу; максимальне делегування функцій управління працівникам; необхідність розвитку мотивації працівників та ін.

При формуванні кадрової політики враховуються чинники, які властиві зовнішньому і внутрішньому середовищам підприємства: вимоги виробництва, стратегія розвитку підприємства та його фінансові можливості, ситуація на ринку, попит на робочу силу, впливовість профспілок, жорсткість у відстоюванні інтересів працівників, вимоги трудового законодавства, прийнята культура роботи з найманим персоналом та ін.

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.