

Підсекція «Менеджмент організацій та адміністрування»

УДК 69:331.108+658

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ФОП КОВАЛЬЧУК

Студ. Ю.Б. Бережна, гр. Мг-ЗУР-16
Науковий керівник проф. Ю.В. Гончаров
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – виявити можливості удосконалення кадрової політики будівельного підприємства ФОП Ковальчук. Відповідно до мети визначено такі завдання:

- Визначити роль кадрової політики в стратегічному управлінні підприємством;
- Проаналізувати структуру персоналу заводу, визначити загальні показники;
- Впровадити комплекс заходів щодо вдосконалення кадрової політики на підприємстві
- Провести розробку та розрахунок економічної ефективності впровадження комплексних заходів

Об'єкт дослідження – процес кадрової політики організації ФОП Ковальчук.

Методи та засоби дослідження. Для розв'язування поставлених завдань використано такі методи наукового дослідження: діалектичного пізнання, конкретного і абстрактного, логічного та історичного, системного і порівняльного аналізу та статистичних порівнянь.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні теоретичних положень і практичних рекомендацій з удосконалення кадрової політики на підприємстві. Запропоновані рекомендації є дієвим механізмом при удосконаленні кадрової політики на підприємстві та мають практичне значення для його діяльності.

Результати дослідження. Кадрове забезпечення є ключовим моментом, що застосовується для оцінки будівельної організації в цілому її можливостей для виконання певного виду робіт, доцільності інвестування, вибору надійного партнера.

Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці та її мотивації. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них і розробляється вищим керівництвом.

У даній фірмі управління розвитком кадрового потенціалу здійснює директор – Ковальчук Дмитро Володимирович. За результатами аналізу зроблено висновок про те, що на підприємстві ФОП Ковальчук не приділяється велика увага ефективній кадровій політиці. Тому для більшої ефективності процесу пошуку і успішної організації системи відбору кадрової політики, на основі розглянутих положень в ФОП Ковальчук: запропонований комплекс заходів для удосконалення кадрової політики підприємства.

У процесі аналізу трудових ресурсів були виявлені наступні проблеми:

- При відборі кадрів використовується тільки один метод – співбесіда.
- Існують жорсткі вимоги до персоналу, за провини застосовуються штрафи.
- Невеликий кадровий склад, маленька площа будівлі, що з одного боку добре (чіткість дій, беззаперечне підпорядкування), з іншого – погано (немає можливості наймати нових фахівців).

Отже, для якісного формування змісту стратегії розвитку персоналу пропонується комплекс рекомендацій щодо:

мети та завдань стратегії розвитку персоналу, яка полягає у формуванні та підтримці кількісного та якісного складу персоналу підприємства, який найбільшою

мірою відповідає вимогам виробництва, здатний вирішувати проблеми та забезпечує реалізацію конкурентної стратегії підприємства;

стратегічних підходів до кадрового складу, відбору та залучення кадрів, що полягають у переході до формування двоюрисної структури персоналу, яка складається із «кадрового ядра» та «периферійних» працівників, функції яких на підприємстві є менш значимими і відповідальними;

організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу, яка передбачає створення сучасних робочих місць, підвищення якості життя, оцінювання відповідності персоналу посадам, які вони обіймають, та впровадження ефективних моделей організації робіт;

розвитку систем стимулювання персоналу підприємства, які включають матеріальні та нематеріальні стимули до праці та найважливіші стратегічні напрями роботи з мотивації персоналу;

стратегічних підходів до організації руху кадрів на підприємстві як умови ефективного розміщення, використання та утримання працівників, забезпечення їх професійного зростання, що можливо лише за умови поєднання оперативного та стратегічного управління;

розвитку соціально-трудова відносин між найманими робітниками і роботодавцями стосовно умов наймання, функціонування і розвитку;

Пріоритетними заходами щодо удосконалення кадрової політики даного підприємства є 1. формування організаційної культури на підприємстві. Керівники та працівники підприємства повинні усвідомити той вагомий факт, корпоративна культура не створює проблеми, а слугує ресурсом підприємства, тому необхідно розвивати її елементи (традиції, цінності, історію, символіку), які працюють на потребі в стабільності, потребі в приналежності до певної соціальної групи. 2. Впровадження чіткої системи підпорядкування спрямована перш за все на попередження дублювання виробничих та управлінських функцій, а також на встановлення контролю за роботою кожного підрозділу. Економію і додатковий дохід від впровадження запропонованих заходів удосконалення кадрової політики отримаємо за рахунок: підвищення зацікавленості та вмотивованості працівників; зменшення плинності кадрів на підприємстві, підвищення продуктивності праці;

Висновки. Необхідно постійно підвищувати кваліфікацію своїх співробітників, досконально вивчати мотивацію персоналу та проводити спеціальні операції по стимулюванню, залучати до роботи кваліфікованих спеціалістів, вдосконалювати заходи щодо підвищення ефективності кадрової політики. Запропоновані заходи допоможуть досягти великих результатів та раціоналізації кадрової роботи та кадрової політики на ФОП Ковальчук.

Ключові слова: кадрова політика, пасивна політика, реактивна політика, превентивна політика, авантюристична політика, удосконалення кадрової політики.

ЛІТЕРАТУРА.

1. Балабанова, Л.В. . Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 471 с
2. Управління персоналом: посіб.для вузів / Т.Ю. Базаров, Б.Л. – М. :ЮНІТІ, 2009. – 560с.
3. Сучасні теоретичні підходи до управління трудовим потенціалом організації /Федоряк Р.М.//Легка промисловість України: Теоретико-методологічні засади управління розвитком в умовах інтеграції до СОТ : [колективна монографія за ред. Ю.В. Гончарова] – К.: КНУТД,2011 – С.196-206
4. Ю. В. Гончаров, Р. М. Федоряк /Визначення ефективності системи підбору персоналу / Ю. В. Гончаров, Р. М. Федоряк //Вісник Хмельницького національного університету : [наук. журнал]. – Хмельницький.: ХНУ, 2010. – Т.2., №5. с. 10-13 (особисто автором запропоновано використання кривої Гауса)