

РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОМПАНІЇ

О.А. Чигринець, канд. екон. наук, доцент
Національний університет харчових технологій

Формування кадрової політики вимагає не лише дотримання правил, норм та принципів корпоративної культури, врахування стратегічних цілей організації, але й пошук оптимальних шляхів інтеграції рішень з управління кадровим складом до єдиної моделі корпоративних рішень. При цьому мають бути враховані такі фактори, як масштаби організації, напрями діяльності, складність зовнішніх зв'язків тощо.

В сучасних умовах господарювання компанії стикаються із проблемами розвитку стратегічних моделей кадрової політики, що мають забезпечувати формування кадрового потенціалу. Найчастіше мають місце проблеми кадрового управління в сфері підготовки професійних кадрів, здатних виконувати робочі завдання на рівні, що відповідає сучасним стандартам.

Визначальним завданням у сфері управління людськими ресурсами компанії, яке реалізується за участю всіх адміністративних та організаційних одиниць підприємства, є ефективна реалізація кадрової політики. Отже, кадрова політика відіграє значну роль в системі управління діяльністю підприємств та займає одне із провідних місць в процесі розробки корпоративної стратегії розвитку [2].

На процес формування структури та принципів сучасної кадрової політики постійно здійснюють вплив фактори зовнішнього та внутрішнього середовища організації до яких можна віднести наступні:

- фактори внутрішнього середовища, що обумовлюють структуру кадрової політики: організаційна модель підприємства, ресурсне забезпечення виробничої діяльності, стан соціально-культурного середовища, динаміка впливу стратегічних принципів та пріоритетів на процес управління кадровою політикою організації;

- фактори зовнішнього середовища: стан ділового оточення, відносини із постачальниками, посередниками та споживачами продукції, рівень конкуренції в галузі та суміжних сферах господарської діяльності, темпи розвитку технологій виробництва та організації адміністративної роботи, державна та міжнародна політика регулювання господарсько-правових відносин, загальне соціально-економічне становище зовнішнього середовища.

Кадрова політика компанії охоплюють реалізацію наступних напрямів: залучення людських ресурсів до власного виробничого процесу, використання власного кадрового складу їх у цільових видах робіт, регіональних проектах та програмах розвитку територій, тощо. Основним спрямуванням кадрової політики є розвиток, підготовка та перепідготовка персоналу, що стає основою для

довгострокової співпраці із закладами сфери освіти, сприяння працевлаштуванню молоді та впровадженню наукових методів організації роботи у власний технологічний процес [1].

Необхідно зазначити, що до основних організаційних проблемам, які впливають на ефективність кадрової політики компанії, належать [2]:

- необхідність формування ефективного механізму розподілу ресурсів підприємства, що має забезпечити сферу кадрової політики фінансовими, організаційними та правовими можливостями;

- необхідність створення належних умов праці та професійного розвитку працівників компанії, ефективна організація їх ділової активності;

- невідповідність заходів кадрової політики та їх інтенсивності відповідно до обраних форм та методів кадрової політики як структурного елементу корпоративної стратегії організації;

- невідповідність кількісних та якісних характеристик кадрового складу нормативним показникам, що є необхідними задля оптимальної реалізації кадрової стратегії компанії.

Кадрова політика організації займає важливе місце серед основних інструментів моделі корпоративного управління, що пов'язує між собою виробниче, економічне та соціальне середовище підприємства та забезпечує оптимізацію використання кадрового потенціалу у залежності від поточних потреб. На даному етапі розвитку корпоративних систем управління кадрова політика значно розширює сферу власного впливу, оскільки зростання ролі персоналу підприємства супроводжується також і необхідністю формування його відповідних кваліфікаційних характеристик у майбутньому, що вимагає використання нових підходів до формування та реалізації заходів кадрової політики. Корпоративна модель управління, що використовує надбання кадрової політики у сфері розвитку та формування конкурентоспроможного колективу отримує додаткові переваги на шляху підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому. Таким чином, при формуванні кадрової політики сучасних підприємств слід більш детально та системно аналізувати її вплив, виходячи із уявлень щодо масштабів та перспектив розвитку кадрового складу в рамках корпоративної моделі управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Глазов М. М. Управление персоналом: анализ та диагностика персонал-менеджмента / М. М. Глазов, И. П. Фирова, О.Н. Истомина. – СПб.: ОАО «Андреевський издательский дом», 2007. – 251 с.

2. Граньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В. М. Граньова, І. А. Грузіна. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 184 с.