

## 22. Формування ефективної кадрової політики організації

**Марина Супруненко, Олена Драган**

*Національний університет харчових технологій*

**Вступ.** Одним із найважливіших факторів ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Ефективна кадрова політика – це робота з персоналом, у відповідності до концепції розвитку підприємства. Кадрова політика є складовою частиною стратегії підприємства, її метою є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і

збереження кількісного і якісного складу кадрів, його розвитку, у відповідності з потребами підприємства, вимогами діючого законодавства, станом ринку праці.

**Результати.** При формуванні ефективної кадрової політики повинні бути узгоджені наступні аспекти: визначення пріоритетних цілей та розробка загальних принципів кадрової політики; організаційно-штатна політика, яка включає планування потреби в кадрах, формування структури, створення резерву, заміщення і просування; інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації; фінансова політика – формування принципів розподілу ресурсів та забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу - профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності повинна включати аналіз відповідності кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

Основоположні принципи формування ефективної кадрової політики: науковість; комплексність; системність; необхідність обліку як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного впливу того чи іншого заходу на кінцевий результат; ефективність.

Кадрова політика підприємства повинна проводитися свідомо, включаючи наступні етапи: нормування - узгодження принципів і цілей роботи з персоналом, з принципами і цілями підприємства в цілому, стратегією і етапом її розвитку. По-перше, необхідно провести аналіз корпоративної культури, спрогнозувати можливі зміни, визначити шляхи формування персоналу і цілі роботи з ним.

По-друге, програмування з метою розробки програм досягнення цілей кадрової роботи, конкретизованих відповідно до впливу зовнішніх і внутрішніх змін.

В-третьє, провести моніторинг персоналу. Його метою є розробка процедур діагностики і прогнозування кадрової ситуації, оцінка ефективності кадрових програм та розробка методики цієї оцінки (оцінка і атестація, планування кар'єри, підтримка сприятливого морально-психологічного клімату і т.п.).

Проаналізувавши все вище перераховане можемо сказати, що загальні вимоги до ефективної кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступних:

1. Кадрова політика повинна бути пов'язана із стратегією розвитку підприємства. В цьому вона являє собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою. Це означає, що вона повинна бути з одного боку, стабільною, оскільки саме із стабільністю пов'язані певні очікування робітника, з іншої - динамічною, тобто коректуватися у відповідності із зміною тактики підприємства, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її напрямлення, які орієнтовані на урахування інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури підприємства. Культура включає цінності і переконання, які поділяють робітники.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язано з певними витратами для підприємства, кадрова політика повинна бути економічно обгрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика повинна забезпечувати індивідуальний підхід до своїх робітників.

**Висновки.** Ефективна кадрова політика в теперішній час направлена на формування такої системи роботи з персоналом, яка б орієнтувалась на отримання не

тільки економічного, але й соціального ефекту при умові дотримання діючого законодавства, нормативних актів та урядових рішень.

### **Література**

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник/ Л.В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие для студентов вузов: учебник/ Т. Ю. Базаров. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 239 с.