

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Зуб В.

Національний університет харчових технологій

Кадрова політика — це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [1, с.34].

Призначення кадрової політики — своєчасно формулювати цілі відповідно до стратегії розвитку підприємства, порушувати проблеми і ставити завдання, знаходити способи досягнення цілей [2, с.66].

Кадрова політика є частиною політики організації і повинна повністю відповідати концепції її розвитку.

Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та збереження кількісного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства й становища на ринку праці, а також створення високопродуктивного і високопрофесійного відповідального колективу, здатного гнучко й адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища [2, с.45].

Основним завданням кадрової політики є:

- своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку організації;
- створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- раціональне використання персоналу;
- формування і підтримка ефективної роботи підприємства

Основні різновиди кадрової політики: політика добору кадрів; політика професійного навчання; політика оплати праці; політика формування кадрових процедур, політика соціальних відносин [1, с.35].

Ефективна кадрова політика, яка створює умови для раціонального використання кадрів на підприємстві, є:

- складовою частиною стратегічної програми розвитку підприємства, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення;
- гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки із стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з другого — динамічною, тобто коригуватись відповідно до змін тактики підприємства, економічної ринкової ситуації;
- економічно обґрунтованою, зважаючи на реальні фінансові можливості, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників.

Кадрова політика формується з врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, характерних для сучасного і майбутнього.

До зовнішніх факторів відносяться: національне трудове законодавство; взаємовідношення з профспілкою; стан економічної кон'юнктури; стан і перспективи розвитку ринку праці.

Внутрішніми факторами є: структура, цілі і стратегія організації; територіальне розміщення; технології виробництва; організаційна культура; кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливі його зміни в перспективі; існуючий рівень оплати [2, с.78].

Отже, головна мета формування сучасної кадрової політики підприємства полягає в постійному забезпеченні тепер і в майбутньому кожного робочого місця кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей належної кваліфікації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кибанова. А.Я Управление персоналом организации. Учебник / А. Я. Кибанова — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.

2. Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх — К.: КНЕУ, 2000. — 124 с.

Науковий керівник: Драган О. І.