

УДК 658.3.014.1

Обидєннова Т.С.

Асистент каф. Менеджменту, аспірант, УПА, м. Харків

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНКУ

В умовах становлення та розвитку ринкової економіки в Україні зростає роль форм і методів управління підприємством, яке, в свою чергу, потребує систематичної інформації про здійсненні господарські процеси, їх характері і об'ємі, про наявність матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, їх використані, власному капіталі, зобов'язаннях і фінансових результатах діяльності.

Часто форми і методи управління є не досить ефективними і не досягають поставлених цілей. Вирішенню цієї проблеми має сприяти чітко структурована та детально розроблена стратегічно орієнтована політика організації, найважливішою складовою частиною якої є кадрова політика.

В сучасних умовах кадрова політика підприємства спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка орієнтувалася б на отримання не тільки економічного, але і соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства.

Цільова задача кадрової політики може бути вирішена по-різному, і вибір альтернативних варіантів достатньо широкий – від звільнення працівників до переходу до гнучких графіків роботи персоналу в умовах кризи, до оптимізації складу працівників підприємства відносно вимог сьогодення, що є можливим лише за умови використання сучасних підходів. При виборі кадрової політики враховуються чинники, властиві зовнішньому і внутрішньому середовищу підприємства.

Кадрова політика підприємства в сучасних умовах має відповідати наступним вимогам:

1. Бути кадровим забезпеченням реалізації стратегії підприємства.
2. Бути достатньо гнучкою.
3. Бути економічно обґрунтованою.
4. Забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Таким чином, кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка орієнтувалася б на отримання не тільки економічного, але і соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства.

Зміст кадрової політики не обмежується наймом на роботу, а торкається принципів позицій підприємства відносно підготовки, розвитку персоналу, забезпечення взаємодії працівника і організації. Тоді як кадрова політика пов'язана з вибором цільових задач, розрахованих на дальню перспективу, поточна кадрова робота орієнтована на оперативне рішення кадрових питань. Між ними повинна бути, природно, взаємозв'язок, який звичайний між стратегією і тактикою досягнення поставленої мети.

Аналіз існуючої в конкретних організаціях кадрової політики дозволяє виділити ступінь відвертості організації по відношенню до зовнішнього середовища при формуванні кадрового складу, її принципова орієнтація на внутрішні або зовнішні джерела комплектування. По цій підставі традиційно виділяють два типи кадрової політики — відкриту і закриту.

Відкрита кадрова політика, характеризується тим, що організація прозора для потенційних співробітників на будь-якому структурному рівні. Новий співробітник може почати працювати як з самої низової посади, так і з посади на рівні вищого керівництва. В граничному випадку така організація готова прийняти на роботу будь-якого фахівця, якщо він володіє відповідною кваліфікацією, без урахування досвіду роботи в цій або споріднених їй організаціях.

Закрита кадрова політика характеризується тим, що організація орієнтується на включення в свій склад нового персоналу тільки з низького

посадового рівня, а заміщення вакансій вищих посадових позицій відбувається тільки з числа співробітників організації.

Залежно від фази менеджменту, що практикується в організації, я можна виділити кадрові програми різного типу, орієнтовані на рішення оперативних, тактичних або стратегічних задач. Програми включають різні кадрові заходи, окремі напрями роботи і проекти, направлені на підвищення якості персоналу, розвиток його здатності вирішувати задачі, диктовані етапом розвитку організації.

На кадрову політику в цілому, зміст і специфіку конкретних програм і кадрових заходів впливають чинники двох типів: зовнішні і внутрішні.

Як правило, наявність навіть невеликої кількості непривабливих для працівників задач вимагає від менеджера по персоналу створення спеціальних програм залучення і утримання співробітників в організації;

Таким чином формування сучасної кадрової політики промислового підприємства залежить від ряду факторів, які обов'язково необхідно враховувати з метою реалізації ефективної кадрової політики підприємства.

З наведеної вище інформації можна зробити висновок, що діяльність керівного персоналу, в першу чергу, зумовлена особливостями кадрової політики, впроваджуваної на підприємства, однак дуже часто кадрова політика обмежується «рамками, що склалися за тривалий час роботи підприємства», тобто потребує новаційних трансформацій. Таким чином, чим більш підприємство орієнтоване на зовнішній ринок, тим більш відкритою і гнучкою має бути його кадрова політика.