**Васильєва М.О., Шматок А.В.**

**КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ЗАГАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ВИМОГИ**

На сьогодні особливої уваги потребує проблема управління кадровим потенціалом підприємства як основним елементом його конкурентної позиції як на короткостроковий, так і на довгостроковий період. Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності і виробничої політики організації. Вона має на меті створити споєну, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу. Зміст кадрової політики не обмежується найманням на роботу, а стосується принципових позицій підприємства у відношенні підготовки, розвитку персоналу, забезпечення взаємодії адміністрації і працівників. У той час як кадрова політика зв'язана з вибором цільових задач, розрахованих на далеку перспективу, що поточна кадрова робота орієнтована на оперативне рішення кадрових питань.

Основними завданнями кадрової політики у сучасних умовах є:

1) забезпечення організації досвідченими висококваліфікованими і зацікавленими працівниками;

2) ефективне використання майстерності і потенційних можливостей і кожного працівника;

3) створення в організації умов для найбільш повного задоволення персоналу своєю роботою;

4) стимулювання і підтримка прагнення кожного працівника до збереження сприятливого [клімату](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B0%D1%82) на підприємстві;

5) підтримка серед працівників інтересу до досягнення спільної вигоди свого [колективу](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2) і організації в цілому.

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного:

1. Кадрова політика повинна бути тісно ув'язана зі стратегією розвитку підприємства. У цьому відношенні вона являє собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика повинна бути досить гнучкою. Це значить, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю зв'язані визначені чекання працівника, з іншого боку – динамічною, тобто коректуватися відповідно до зміни тактики підприємства, виробничої й економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, що орієнтовані на врахування інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури підприємства.

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

4. Кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Таким чином, кадрова політика у сучасних умовах повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, що орієнтувалася б на одержання не тільки економічного, але і соціального ефекту за умови дотримання діючого законодавства.