

Іщенко В.О.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Сучасні уявлення щодо розвитку підприємства охоплюють чисельні аспекти логістики виробництва чи надання послуг. На етапах крокування економіка підприємства зазнавала значні коливання, що пов'язувалися із вимогами певних відрізків часу. Кінець минулого сторіччя приніс в організацію виробничого процесу низку змін, які дозволили багатьом виробникам на хвилі прогресу ідей того часу покращити позиції в своєму ринковому сегменті. Але й велика кількість достатньо успішних підприємств вимушені були залишити ринок чи знаходити себе в інших нішах. Хвиля реорганізації уявлень щодо загальної будови виробничого процесу сконцентрувалася на думках, що саме колектив є важливою рухомою силою.

Підґрунтям для цього було те, що менеджери зіткнулися із певними явищами «застою» у розвитку підприємств, і на шляху вирішення цієї проблеми звернули увагу на велику кількість виробників, які недостатньо уваги приділяли кадровим питанням, і саме це не давало їм можливості ефективно розвиватися. І на сьогоднішній день, ідея центральної ролі у виробничому процесі саме кадрів, впевнено утримує свої позиції.

Незважаючи на значний прогрес у оптимізації та шляхів ефективного спрямування трудових ресурсів, кадрова політика виробництв багато в чому залежить від ринкових вимог. Найбільш ефективні та гнучкі у кадрових питаннях підприємства, які формують свою діяльність в умовах конкурентоспроможного ринку, і на шляху збільшення своїх прибутків вони швидко реагують на вимоги, що постають перед ними.

Стабільність будь-якої галузі залежить від готовності кадрів працювати протягом тривалого часу, тобто повинні мати місце мотиваційні складові. Однією з важливих мотивацій є фінансові витрати на персонал.

За даними Державної служби статистики витрати на персонал в напрямку суб'єктів великого підприємництва майже становлять на рівні 20% до загального показника суб'єктів господарювання даного виду діяльності, витрати суб'єктів середнього підприємництва за відповідний період становили 65%, а малого – 15%. Аналогічна тенденція спостерігається і у виплатах на оплату праці суб'єктів господарювання та відрахування на соціальні заходи [1, 2].

Отже, дані показники вказують на те, що основна питома вага в даній галузі припадає саме на суб'єкти середнього підприємництва у питаннях забезпечення робочими місцями, а враховуючи велику конкуренцію, можна припустити, що середній бізнес найбільш зацікавлений саме у ефективній реалізації трудового потенціалу своїх кадрів, що підтверджується й витратами. Даний факт визначає певні відмінності від інших суб'єктів, що потребує подальшого вивчення.

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Чобіток В. І., Дибаліна С. В. Формування системи мотивації працівників на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка «Економіка і регіон»*. 2015. № 3 (52). С. 71–76.

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри екон. та менедж. Чобіток В. І.