

УДК 331.108:658

ПРИНЦИПИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ФОРМУВАННЯ

Нікітіна Ірина Валеріївна, студентка, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Козлова Інна Миколаївна, старший викладач, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація – розглянуто основні принципи окремих напрямів кадрової політики, а також проблеми кадрової політики на підприємстві у цілому.

Ключові слова – кадрова політика, напрями кадрової політики, принципи кадрової політики, проблеми управління персоналом

Персонал (або кадри) – один з найважливіших ресурсів організації, необхідний для досягнення всіх її цілей, в тому числі і стратегічних. Співробітників організації треба правильно розвивати та навчати, і тоді, підприємство досягне успіху в конкурентній боротьбі. Усі можливості організації, особливо економічні, залежать саме від характеру персоналу, тому необхідний інтегрований підхід з точки зору всієї організації як системи.

Охарактеризуємо основні принципи кадрової політики, які виникають в окремих напрямках при її формуванні [4].

Перший напрям – управління персоналом організації, включає в себе принцип однакової необхідності досягнення цілей (індивідуальних та організаційних) Цей принцип встановлює потребу не віддавати одразу перевагу інтересами організації, а навпаки, шукати чесні компроміси між адміністрацією та працівниками.

Щодо підбору і розстановки персоналу, то цей напрям складається з принципу професійної компетенції – характеризує необхідність наявності рівня знань, відповідного вимогам посади персоналу, з принципу практичних досягнень – показує наявність певного рівня досвіду у той чи іншій сфері, а також з принципу

індивідуальності – передбачає наявність всіляких індивідуальних якостей або рис характеру працівника необхідних для виконання певної роботи.

Напрямок оцінки і атестації персоналу. включає два принципи: принцип відбору показників оцінки – характеризує потребу у складанні системи показників, що включають в себе мету оцінок, критерії та частоту оцінок, та принцип оцінки виконання завдань, який встановлює необхідність оцінки результатів діяльності за обраними критеріями.

Наступний напрям – мотивація та стимулювання персоналу, складається з принципу відповідності оплати праці, який означає наявність необхідної оплати праці співробітників, а також принципу мотивації. Він визначає необхідність вірного встановлення спонукальних чинників, які ефективно впливають на індивідуальне виконання поставлених завдань на підприємстві.

Формування і підготовка резерву для виходу на керівні посади об'єднує принцип конкурентності, який показує потребу у відбиранні кандидатів на основі конкурсу, та принцип індивідуальної підготовки – передбачає необхідність підготовки резерву на конкретну посаду за індивідуальною програмою.

Розвитку персоналу включає принцип підвищення кваліфікації, який визначає вимогу періодичного навчання персоналу у відповідність з індивідуальною стратегією розвитку співробітника. Принцип саморозвитку та самовираження передбачає потребу розвитку завдяки роботі на підприємстві, при наявності здатності зробити це.

Взагалі, процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом приходити до бажаного результату відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері.

Серед проблем, які виникають саме при формуванні кадрової політики на підприємстві, найбільш часто виокремлюють наступні [1-3]:

По-перше, відсутність кваліфікованих працівників. Ця проблема дуже актуальна в наш час та призводить до низької якості виконаних робіт. Для того, щоб її уникнути необхідно забезпечити професійно-орієнтованої підготовки майбутніх кадрів шляхом наближення професійного навчання до виробничого процесу; залучити майбутніх кваліфікованих працівників до засвоєння початкових норм і виконання ними необхідних простих виробничих завдань на підприємстві; засвоїти елементарні норми поведінки у колективі та самостійної трудової діяльності [1].

По-друге, висока плинність кадрів. Слід зауважити, що основною причиною плинності є невдоволення працівників своїм становищем. Найчастіше це незадоволення заробітною платою, та умовами праці. Існує також багато інших причин, а саме: віддаленості роботи від дому; відсутності умов та необхідного часу для відпочинку; неповажне ставлення з боку керівництва, та взагалі усього колективу; неможливість підвищення по службі; ненормований графік роботи та відпустки. Таким чином можна стверджувати, що плинність кадрів пов'язана не тільки з соціальною та побутовою невлаштованістю, але і зі складнощами самореалізації або самоствердження.

По-третє, існує також проблема в організації відбору і найму персоналу. Сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям [2].

Нестача працівників може призвести до зменшення продуктивності праці та збільшення конфліктних ситуацій у

колективі. З іншого боку, надлишок робочої сили може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати праці, зменшення зацікавленості в якісній праці та відтік кваліфікованих працівників, тому відбір та найм працівників має здійснюватися виключно виходячи з оптимальної чисельності персоналу [3].

Сучасна кадрова політика підприємства впливає на успішність праці, а також на рівень задоволеності робітників своєю працею завдяки морально-психологічної атмосферою в колективі та інших причин. Для більш ефективної кадрової політики необхідна підготовка та перепідготовка керівників для збагачення знань у різних сферах та для формування навичок й умінь керування людьми.

Список використаної літератури

1. Головащенко І. І. Проблеми сучасної кадрової політики підприємств / І. І. Головащенко, Л. В. Бондарчук [Електронний ресурс] // Економічні науки /5 Управління трудовими ресурсами. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67559.doc.htm
2. Литяцька Д. В. Проблеми кадрового менеджменту на підприємствах АПК та шляхи їх вирішення в сучасних умовах господарювання / Д. В. Литяцька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nd.nubip.edu.ua/2006-1/06ldvotr.pdf>
3. Миша В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Миша // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – № 6. – С. 165 – 168
4. Управління персоналом на підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrainreferat.com/page,2,69860-Upravlenie-personalom-na-predpriyatii.html>

Автори

Нікітіна Ірина Валеріївна, студентка, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця (irinaanikitina777@gmail.com).

Козлова Інна Миколаївна, старший викладач, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця (inna.kozlova.@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 12 березня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.

Simen Kuznets Kharkiv National University of Economics