

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ І ЦІЛІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглядаються основні теоретико-методичні засади управління кадровою політикою підприємства, способи її аналізу та шляхи удосконалення. Проаналізовано кадрову політику ПрАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» та проведено економічне оцінювання фінансових результатів досліджуваного підприємства. Для підприємства було запропоновано шляхи удосконалення кадрової політики, а саме вибрано заходи та здійснена оцінка їх ефективності.

Ключові слова: кадрова політика, трудові ресурси, кадровий потенціал, легка промисловість, організаційна культура.

Abstract

The main theoretical and methodological principles of management of personnel policy of the enterprise, methods of its analysis and ways of improvement are considered. The personnel policy of PJSC «Khmelnitsky garment factory «Lileya» is analyzed and economic evaluation of financial results of the investigated enterprise is carried out. The company offered ways to improve personnel policy, namely, selected measures and evaluated their effectiveness.

Keywords: : personnel policy, labor resources, personnel potential, light industry, organizational culture.

Вступ

В умовах безперервного розвитку економіки і соціальних змін важливого значення набуває питання кадрової політики підприємства, оскільки персонал – це найбільш значимий ресурс організації, його формування та збереження безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства. Таким чином, вкладання коштів у людські ресурси є фактором перспективного розвитку і виживання підприємства. Важливим елементом стратегії будь якого підприємства є його кадрова політика, адже вона є визначальним напрямком кадрової роботи підприємства, включає в себе основні принципи, методи і прийоми по відношенню до роботи з персоналом для створення і збереження кадрового потенціалу, необхідного для досягнення основних цілей і завдань підприємства.

Результати дослідження

Нинішній менеджмент розцінює людські ресурси як один з найважливіших джерел конкурентних пріоритетів організації, тому потрібно створювати і постійно вдосконалювати системи управління персоналом, зіставляючи завдання зі змістом кадрової політики та цілями організації, її стратегією і постійно змінювати та покращувати структуру підприємства.

Саме слово «політика» можна трактувати по різному, а саме:

- у досить широкому значенні «політика» (від грецької - politike - мистецтво управління державою) - це така робота органів державної влади і державного управління, яка відображає устрій суспільства та структуру економіки країни і також працю різних класів суспільства, політичних партій, організацій, угруповань із своїми інтересами та метою;

- інше значення слова «політика» - це загальний напрямок, стилі та методи якими керуються політичні партії та органи державної влади у своїх відносинах до власного народу та до інших країн, тобто їх внутрішня і зовнішня політики;

- у більш вузькому значенні, слово «політика» - це такий набір правил та методів, які мають за мету досягнення чогось і при цьому окреслюють відношення з людьми.

Узагальнивши вище сказане можна підкреслити, що політика організації – це певна система правил і норм, яких дотримуються працівники підприємства, як у внутрішньому так і у зовнішньому середовищі діяльності організації [1].

Практика показує, що головною перевагою провідних підприємств світу є саме їхній винятковий

та унікальний кадровий склад з достатньо високим рівнем корпоративної культури, що в свою чергу робить підприємство ще продуктивнішим і цікавим для інших, здібних працівників та утримує їх в організації. Так, результати праці висококваліфікованих і зацікавлених в успіху фірми робітників, в свою чергу, створюють чудову репутацію для підприємства, приваблюють нових споживачів та нових співробітників. Основною метою таких організацій є сприяння зростанню та підвищенню рівня майстерності для своїх працівників, їхній кар'єрний розвиток і зростання. Таким чином, актуальним є виявлення і вивчення особливостей роботи таких провідних підприємств та застосування їх досвіду на вітчизняних організаціях для покращення та ефективної роботи кадрових служб і формування кадрової політики [2].

Отже, інвестувати в людські ресурси вигідно, адже це є довгостроковими фактором розвитку, удосконалення, виживання та підвищення конкурентоспроможності будь якого підприємства, тому можна з упевненістю сказати, що однією із головних складових полики організації є її кадрова політики, яка втілює у собі основні принципи, правила та філософію щодо управління персоналом на підприємстві.

Дослідженням особливостей кадрової політики на підприємствах різних країн світу займалось багато науковців, тому учені мають різні погляди на визначення терміна «кадрова політика». Розглянемо його визначення з точки зору різних авторів (табл. 1.1.)

Таблиця 1- Тлумачення поняття «кадрова політика»

Автор	Визначення поняття «кадрова політика»
Балабанова Л. В. [3]	Кадрова політика – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою
Воронкова В. Г. [4]	Кадрова політика – це система прийомів, навичок, способів, форм і методів кадрової роботи, які розробляються і застосовуються в практиці державних органів і окремих організацій
Віннікова В.А. [5]	Кадрова політика – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили. Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства реагувати на потреби технології й ринку в майбутньому.
Сгоршин А.П. [6]	Кадрова політика - це визначення генеральної лінії та принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу.
Єремїна Б.Л. [7]	Кадрова політика – це головний напрям у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства.
Пархімчик С. П. [8]	Кадрова політика – це сформульовані (усно або письмово) принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які направлені на досягнення завдань і стратегічних цілей організації, та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньо організаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища
Стец В.А., Стец І.І., Костючик М.Ю. [9]	Кадрова політика – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стилі її проведення в організації і плани використання робочої сили.
Стрехова С.В. [10]	Кадрова політика – система теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи

Аналіз низки інформаційних джерел [3–10] показав, що наведені визначення досить чітко відображають суть терміна «кадрова політика, але водночас досить складно виділити одне єдине визначення цього поняття тому, що кожне підприємство має свою філософію, прийоми і методи управління персоналом відштовхуючись від основних цілей та завдань організації. З іншого боку, різноманіття підходів до розробки кадрової політики створює можливості для її перегляду, обґрунтування, розвитку та вдосконалення.

Отже, на основі аналізу літератури, присвяченій визначенню сутності поняття кадрової політики, можемо зробити висновок, що кадрова політика – це визначальний напрямок кадрової роботи підприємства, основні принципи, методи і прийоми по відношенню до роботи з персоналом для створення і збереження кадрового потенціалу необхідного для досягнення основних цілей і завдань підприємства.

Формування кадрової політики відбувається під впливом багатьох факторів, а саме на неї впливають: держава, керівництво підприємства, поведінка людей у суспільстві та самі робітники. На

сьогоднішній день відбуваються досить вагомі зміни в самій суті та принципах політики управління кадрами, адже керівники підприємств збагнули, що саме акцент на персоналі та створення високопродуктивного кадрового ядра і є запорукою успіху організації в цілому.

Об'єкт кадрової політики організації – це працівники фірми, суб'єктом кадрової політики виступає порядок керування працівниками фірми, що починається з керівників на усіх рівнях і кадрової служби.

Висновки

Розгляд сутності, значення та цілей кадрової політики підприємства показав, що кадрова політика є вирішальним напрямком кадрової роботи підприємства і включає основні принципи, методи і прийоми роботи з персоналом для створення і збереження кадрового потенціалу, необхідного для досягнення основних цілей і завдань підприємства. Основна мета кадрової політики – це своєчасний підбір, адаптація, розвиток персоналу, підвищення ефективності виробництва через мотивацію праці та досягнення стратегічних цілей підприємства для отримання максимального прибутку. Основною метою планування політики підбору кадрів є реалізація частин загального плану розвитку підприємства щодо забезпеченості його робітниками у необхідній кількості, підходящої кваліфікації та продуктивності, з оптимальними витратами на найм та утримання.

Список використаної літератури

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.
2. Ярошик І. В. Формування кадрової політики підприємства [Електронний ресурс] / І. В. Ярошик // Соціально-гуманітарні науки. – 2012. - – Режим доступу до ресурсу: <http://www.srw.kspu.edu/?p=686>
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учб. л-ри, 2011. – 468 с.
4. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / Воронкова В. Г. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
5. Віннікова В. А. Шляхи формування кадрового потенціалу торговельних підприємств / В. А. Віннікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_1_103.pdf
6. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 346 с.
7. Базарова Т. Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
8. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
9. Стец В. А. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / В. А. Стец, І. І. Стец, М. Ю. Костючик. – Тернопіль: Лілея, 1996. – 180 с.
10. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С. В. Стрехова. – Вінниця: Економічний часопис-XXI, 2012. – С. 3-12.

Світлана Олегівна Олійник — студентка групи МОЗ-16м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, e-mail: oliynyk_9@meta.ua

Науковий керівник: *Лілія Миколаївна Благодир* — канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Svitlana O. Oliynyk — Faculty of management and informational security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: oliynyk_9@meta.ua

Supervisor: *Lilija M. Blagodyr* – Cand. Sc. (Ec.), Assistant Professor of Management, Marketing and Economics Department, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia