

Literature.

1. Логістика: теорії, ситуації, практичні завдання / Частина Логістика як інструмент ринкової економіки: Навчальний посібник. — 2е видання, доповнене. — К.: «ХайТек Прес», 2010. — С. 109.
2. Семененко А.И. Сергеев В.И. Логистика. Основы теории: Учеб. для вузов. — СПб.: Союз, 2001. — С. 148
3. Альбеков А.У., Митько О.А. Коммерческая логистика: учеб. пособие. Ростов н/Д.: Феникс, 2002. 416 с.
3. Вовк Л. В. Логістика як стратегія інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств. Агросвіт. 2016. №1—2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2016_1-2_3.
4. Карпенко О. А., Петунін А. В. Модель оптимального розміру замовлення: проблеми застосування та перспективи вдосконалення. Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія. 2010. Вип. 7. С. 276-281
5. Лебединська О. Підвищення ефективності транспортно-логістичних процесів у підприємствах АПК / О. Лебединська, А. Волченко // Галицький економічний вісник. — Т.: ТНТУ, 2019. — Том 61. — № 6. — С. 96–103. — (Економіка та управління підприємствами)

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

*БСАУЛЕНКО В.А., АКСЮТА Р.В.,**
ХНТУСГ ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

Ефективна діяльність підприємства в ринкових умовах залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності методів і механізмів управління ними. Розробка, обґрунтування і використання інструментів, що забезпечують реалізацію ефективної кадрової політики сьогодні є актуальною задачею.

У сучасній літературі існує багато різних точок зору щодо визначення поняття «кадрова політика». Наприклад, О.В. Крушельницька і Д.П. Мельничук вважають, що: «Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного

* Науковий керівник – Краля В.Г., к.е.н., доцент

механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання». Є.В. Маслов визначає кадрову політику як «головний напрямок в роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства». На думку А.К. Саакяна, «... кадрова політика – система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, причому розповсюджується це положення на весь колектив зайнятих, в межах якого здійснюється управління» [3].

Кадрова політика підприємства – 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. Головними якостями кадрової політики підприємства є зв'язок зі стратегією; орієнтація на довготермінове планування; значення ролі кадрів; коло взаємопов'язаних функцій та процедур у роботі з кадрами [1].

Основою формування кадрової політики підприємства є аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді цю роботу виконують спеціалізовані консалтингові організації [2].

Кадрова політика має бути спрямована на формування такої кадрової системи і роботи з кадрами, яка б орієнтувалася на одержання не тільки економічного, але й соціального та психологічного ефекту, за умов діючого законодавства, нормативних актів та урядових рішень. У реалізації кадрової політики можливі альтернативи. Вона може бути швидкою, рішучою (у чомусь на перших порах, можливо, і не дуже гуманною по відношенню до працівників), заснованою на формальному підході, пріоритеті виробничих інтересів, або, навпаки, заснованої на обліку того, як її реалізація позначиться на трудовому колективі, до яких соціальних витрат для нього це може привести [4].

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного [5]:

1 Кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку підприємства. В цьому відношенні вона є кадровим забезпеченням реалізації цієї стратегії.

2 Кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою. Це означає, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого – динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни тактики

підприємства, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, які орієнтовані на облік інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури підприємства.

3 Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними 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.

Отже, централізована та структурована кадрова політика як інструмент управління є передумовою ефективної діяльності підприємства в умовах мінливого економічного середовища, за наявності високої якості кадрового потенціалу. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основні форми роботи з персоналом, а також загальні та специфічні вимоги до нього. Кадрова політика повинна базуватися на основних принципах: додержання трудового законодавства; послідовність; справедливість; рівність та відсутність дискримінації.

Література.

1 Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Навч. посіб., 8-е изд., стереотип. М. Академия, 2010. С.224

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Навч. посіб. М.: КноРус, 2010. 368 с.

3 Крушельницька О.В. Управление персоналом. Навч. посіб. Видання перероблене. К., «Кондор». 2006. 308 с.

4 Петренко К.В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності. Формування ринкових відносин . 2010. №1. С. 85–88.

5 Щекин Г.В. Стратегическое планирование и кадровая политика на промышленных предприятиях. К.: Изд. дом «Корпорация», 2009. 239 с.