

КУПКО ОЛЕКСІЙ, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Науковий керівник - **ЗАЙКА СВІТЛАНА**, к.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

КАДРОВА ПОЛІТИКА НА СУЧАСНИХ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасному світі людський капітал є одним з найважливіших ресурсів будь-якого виробничого підприємства. А ефективна кадрова політика, спрямована на залучення, розвиток та утримання кваліфікованих працівників, є визначальним фактором конкурентоспроможності та ефективності виробничих підприємств.

Кадрова політика - це сукупність принципів, методів і організаційних форм формування, відтворення, розвитку і використання кадрового потенціалу, створення сприятливих умов праці, мотивації і просування кадрового потенціалу. Основні завдання кадрової політики це:

- своєчасно забезпечити підприємство людськими ресурсами певної якості та кількості відповідно до його потреб;
- створення сприятливих умов праці для реалізації прав та обов'язків громадян, передбачених КЗпП;
- розумне використання персоналу;
- створення та підтримка ефективної роботи підприємства [4].

Таким чином, кадрова політика спрямована на формування системи управління персоналом відповідно до чинного законодавства, нормативних актів та урядових рішень, з акцентом на досягненні як соціальних, так і економічних вигод.

Основним завданням управління людськими ресурсами є підтримання ефективності використання потенційних людських ресурсів підприємства. Для того, щоб розробити необхідні плани для забезпечення наявності людських ресурсів, необхідно розуміти, з яких елементів вони складаються [3]:

1. Якісні характеристики робочої сили. До них відносяться фізичне та психічне здоров'я працівників, їхня мотивація та готовність до зростання, рівень засвоєння елементів компетенції, рівень зовнішнього та внутрішнього навчання, попередній досвід роботи.

2. Кількісні характеристики робочої сили. Це кількість працівників на підприємстві, їх цільовий розподіл відповідно до організаційної структури підприємства та проєктів на стадії планування та реалізації.

3. Кадрова політика. Кадрова політика повинна акумулювати вимоги всіх HR-функцій.

Підприємство має розробити ефективну кадрову політику. Кадрова політика - це закон підприємства, і її слід розглядати як сукупність правил і норм, які роботодавець встановлює для своїх працівників у трудовій зайнятості, організації та ефективності праці, винагороди та мотивації за працю, розвитку персоналу і соціальних програм [5]. Забезпечення підприємства



кваліфікованими кадрами дозволяє виконувати виробничі завдання на високому рівні, впроваджувати нові технології та підвищувати якість продукції. Мотивований та добре навчений персонал є важливим фактором підвищення продуктивності праці [2]. Кадрова політика сприяє цьому через:

- мотиваційні програми (розробка систем стимулювання, які заохочують працівників до досягнення високих результатів);
- навчання та розвиток (інвестування в професійний розвиток працівників підвищує їх компетентність і ефективність);
- оптимізація робочих процесів (залучення персоналу до вдосконалення виробничих методів сприяє зниженню витрат та підвищенню якості роботи).

Підвищення продуктивності праці веде до зростання конкурентоспроможності підприємства та збільшення його прибутковості. Правильна кадрова політика відіграє важливу роль у створенні позитивного клімату в колективі, а формування корпоративної культури сприяє підвищенню лояльності працівників, зниженню плинності кадрів та покращенню іміджу підприємства на ринку праці [1].

Реалізація ефективної кадрової політики на виробничих підприємствах стикається з низкою проблем, які можуть перешкоджати досягненню його стратегічних цілей. Основні з них включають:

- високий попит на кваліфікованих спеціалістів, що ускладнює їх залучення, бо сучасний ринок праці характеризується дефіцитом висококваліфікованих кадрів, особливо в технічних та інженерних спеціальностях;
- необхідність швидкої адаптації персоналу до нових технологій;
- плинність кадрів (збереження талановитих працівників стає все більш складним завданням через різні фактори, такі як конкуренція на ринку праці та зміни в пріоритетах працівників).

Пропонуємо для вирішення цих проблем шляхи покращення кадрової політики, а саме:

- впровадження програмних рішень для управління кадрами, які спрощують облік персоналу;
- використання HR-аналітики для прийняття обґрунтованих рішень щодо найму, навчання та розвитку працівників;
- запровадження платформ для дистанційного навчання, що дозволяє швидко адаптувати працівників до нових вимог та технологій;
- використання спеціалізованих програм для виявлення та розвитку внутрішніх резервів кадрів;
- створення привабливого іміджу для потенційних та діючих працівників, що допомагає підприємству виділитися серед конкурентів на ринку праці;
- розвиток бренду роботодавця через соціальні мережі, що сприяє залученню висококваліфікованих спеціалістів та зниженню плинності кадрів;
- організація тренінгів, семінарів, майстер-класів, які відповідають потребам виробництва та індивідуальним планам розвитку працівників;
- запровадження гнучких графіків роботи, можливостей віддаленої роботи,



програм підтримки здоров'я та добробуту;

- запровадження бонусів, пільг та інших стимулів, які підвищують задоволеність роботою;

- використання сучасних методів рекрутингу для залучення найкращих фахівців.

Отже, впровадження цих шляхів вдосконалення кадрової політики допоможе виробничим підприємствам адаптуватися до сучасних проблем, забезпечити стабільний розвиток та досягти високих результатів у своїй галузі. При цьому ефективне управління персоналом стає не лише інструментом досягнення виробничих цілей, але й важливим чинником формування позитивного іміджу підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation* : V International scientific-practical conference (February 19-20, 2021. Tbilisi, Georgia). Riga, Latvia : «Baltija Publishing». 2021. P. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>.
2. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.
3. Воржакова Ю.П., Поліщук К.О. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення на підприємстві в особливих умовах воєнних дій. *Economics: time realities*. 2023. № 3 (67). С. 21-30. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf
4. Літинська В.А., Залуський В.І. Кадрова політика підприємства за сучасних умов господарювання. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 6 (17). С. 248-252. URL: https://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/46.pdf.
5. Равлик Р.В., Поліщук Б.О. Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. (14). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05>.



КУПКО ОЛЕКСІЙ, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Науковий керівник - **ЗАЙКА СВІТЛАНА**, к.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

КАДРОВА ПОЛІТИКА НА СУЧАСНИХ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасному світі людський капітал є одним з найважливіших ресурсів будь-якого виробничого підприємства. А ефективна кадрова політика, спрямована на залучення, розвиток та утримання кваліфікованих працівників, є визначальним фактором конкурентоспроможності та ефективності виробничих підприємств.

Кадрова політика - це сукупність принципів, методів і організаційних форм формування, відтворення, розвитку і використання кадрового потенціалу, створення сприятливих умов праці, мотивації і просування кадрового потенціалу. Основні завдання кадрової політики це:

- своєчасно забезпечити підприємство людськими ресурсами певної якості та кількості відповідно до його потреб;
- створення сприятливих умов праці для реалізації прав та обов'язків громадян, передбачених КЗпП;
- розумне використання персоналу;
- створення та підтримка ефективної роботи підприємства [4].

Таким чином, кадрова політика спрямована на формування системи управління персоналом відповідно до чинного законодавства, нормативних актів та урядових рішень, з акцентом на досягненні як соціальних, так і економічних вигод.

Основним завданням управління людськими ресурсами є підтримання ефективності використання потенційних людських ресурсів підприємства. Для того, щоб розробити необхідні плани для забезпечення наявності людських ресурсів, необхідно розуміти, з яких елементів вони складаються [3]:

1. Якісні характеристики робочої сили. До них відносяться фізичне та психічне здоров'я працівників, їхня мотивація та готовність до зростання, рівень засвоєння елементів компетенції, рівень зовнішнього та внутрішнього навчання, попередній досвід роботи.

2. Кількісні характеристики робочої сили. Це кількість працівників на підприємстві, їх цільовий розподіл відповідно до організаційної структури підприємства та проєктів на стадії планування та реалізації.

3. Кадрова політика. Кадрова політика повинна акумулювати вимоги всіх HR-функцій.

Підприємство має розробити ефективну кадрову політику. Кадрова політика - це закон підприємства, і її слід розглядати як сукупність правил і норм, які роботодавець встановлює для своїх працівників у трудовій зайнятості, організації та ефективності праці, винагороди та мотивації за працю, розвитку персоналу і соціальних програм [5]. Забезпечення підприємства



кваліфікованими кадрами дозволяє виконувати виробничі завдання на високому рівні, впроваджувати нові технології та підвищувати якість продукції. Мотивований та добре навчений персонал є важливим фактором підвищення продуктивності праці [2]. Кадрова політика сприяє цьому через:

- мотиваційні програми (розробка систем стимулювання, які заохочують працівників до досягнення високих результатів);
- навчання та розвиток (інвестування в професійний розвиток працівників підвищує їх компетентність і ефективність);
- оптимізація робочих процесів (залучення персоналу до вдосконалення виробничих методів сприяє зниженню витрат та підвищенню якості роботи).

Підвищення продуктивності праці веде до зростання конкурентоспроможності підприємства та збільшення його прибутковості. Правильна кадрова політика відіграє важливу роль у створенні позитивного клімату в колективі, а формування корпоративної культури сприяє підвищенню лояльності працівників, зниженню плинності кадрів та покращенню іміджу підприємства на ринку праці [1].

Реалізація ефективної кадрової політики на виробничих підприємствах стикається з низкою проблем, які можуть перешкоджати досягненню його стратегічних цілей. Основні з них включають:

- високий попит на кваліфікованих спеціалістів, що ускладнює їх залучення, бо сучасний ринок праці характеризується дефіцитом висококваліфікованих кадрів, особливо в технічних та інженерних спеціальностях;
- необхідність швидкої адаптації персоналу до нових технологій;
- плинність кадрів (збереження талановитих працівників стає все більш складним завданням через різні фактори, такі як конкуренція на ринку праці та зміни в пріоритетах працівників).

Пропонуємо для вирішення цих проблем шляхи покращення кадрової політики, а саме:

- впровадження програмних рішень для управління кадрами, які спрощують облік персоналу;
- використання HR-аналітики для прийняття обґрунтованих рішень щодо найму, навчання та розвитку працівників;
- запровадження платформ для дистанційного навчання, що дозволяє швидко адаптувати працівників до нових вимог та технологій;
- використання спеціалізованих програм для виявлення та розвитку внутрішніх резервів кадрів;
- створення привабливого іміджу для потенційних та діючих працівників, що допомагає підприємству виділитися серед конкурентів на ринку праці;
- розвиток бренду роботодавця через соціальні мережі, що сприяє залученню висококваліфікованих спеціалістів та зниженню плинності кадрів;
- організація тренінгів, семінарів, майстер-класів, які відповідають потребам виробництва та індивідуальним планам розвитку працівників;
- запровадження гнучких графіків роботи, можливостей віддаленої роботи,



програм підтримки здоров'я та добробуту;

- запровадження бонусів, пільг та інших стимулів, які підвищують задоволеність роботою;

- використання сучасних методів рекрутингу для залучення найкращих фахівців.

Отже, впровадження цих шляхів вдосконалення кадрової політики допоможе виробничим підприємствам адаптуватися до сучасних проблем, забезпечити стабільний розвиток та досягти високих результатів у своїй галузі. При цьому ефективне управління персоналом стає не лише інструментом досягнення виробничих цілей, але й важливим чинником формування позитивного іміджу підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation* : V International scientific-practical conference (February 19-20, 2021. Tbilisi, Georgia). Riga, Latvia : «Baltija Publishing». 2021. P. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>.
2. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.
3. Воржакова Ю.П., Поліщук К.О. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення на підприємстві в особливих умовах воєнних дій. *Economics: time realities*. 2023. № 3 (67). С. 21-30. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf
4. Літинська В.А., Залуський В.І. Кадрова політика підприємства за сучасних умов господарювання. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 6 (17). С. 248-252. URL: https://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/46.pdf.
5. Равлик Р.В., Поліщук Б.О. Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. (14). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05>.

