

України до європейського інформаційного та економічного простору розбудова відповідної галузі національної статистики надзвичайно актуальна. Разом з тим вирішення цієї проблеми залишається поки що перспективою для державної статистики України, яка в загальних межах статистики інформаційного суспільства наразі обмежується, крім дослідження доступу домогосподарств до Інтернету, тільки обстеженнями діяльності операторів (провайдерів) телекомунікацій та поштового зв'язку, а також використання інформаційнокомунікаційних технологій на підприємствах [3].

Список використаних джерел:

1. Доступ домогосподарств України до Інтернету (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ, 2018.
2. Метаописи державних статистичних спостережень / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/titul_2017.htm
3. Програма розвитку офіційної статистики до 2028 року. /URL: https://ukrstat.gov.ua/plan_stat/2023/proekt_progr_28.pdf

Abstract: The peculiarities of modern official statistics are considered, the aspects affecting its work are investigated, the state and prospects of development are analyzed.

Keywords: Internet resources, statistical activity, functioning of the economy, State Statistics Service, information society statistics

Науковий керівник: Христенко О.А.,

*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна*

УДК 331.522

ВПЛИВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Крамарчук Марина Володимирівна,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *Розкрито сутність кадрової політики та її місце в системі управління персоналом. Визначено цілі та завдання кадрової політики, що сприяють розвитку та утриманню кваліфікованого персоналу. Досліджено та узагальнено елементи кадрової політики, такі як політика зайнятості,*

навчання, оплати праці, добробуту та трудових відносин. Охарактеризовано чотири типи кадрової політики: пасивну, реактивну, превентивну та активну.

Ключові слова: *кадрова політика, управління персоналом, трудові ресурси, види кадрової політики*

Ефективне функціонування сучасного підприємства нерозривно пов'язане з впровадженням ефективної системи управління персоналом. Основним завданням керівництва є максимізація використання кадрового потенціалу, що вимагає розроблення та впровадження відповідної збалансованої, гнучкої та зрозумілої кадрової політики.

Метою тез є вивчення поняття кадрової політики, її цілей та завдань, дослідження елементів та видів кадрової політики та її впливу на ефективність управління трудовими ресурсами підприємства.

Управління персоналом є складним і багатогранним процесом, що включає планування, набір, навчання, оцінку, розвиток та мотивацію працівників з метою ефективного використання їхнього потенціалу та досягнення цілей підприємства. Цей процес базується на кадровій політиці, яка є складовою стратегічного управління організацією [1].

Зазначене визначення чітко демонструє тісний взаємозв'язок між кадровою політикою та управлінням трудовими ресурсами підприємства. Оскільки, кадрова політика виступає як фундамент для розробки та впровадження стратегій ефективного управління персоналом підприємства. Далі розглянемо поняття кадрової політики.

Кадрова політика представляє собою систему, що визначає основні принципи, норми, вимоги та методи управління персоналом підприємства. Вона спрямована на забезпечення оптимального балансу у процесах залучення, відбору, утримання та розвитку персоналу відповідно до потреб підприємства, а також з урахуванням індивідуальних потреб кожного працівника, вимог законодавства та стану ринку праці [2].

В Україні впровадження кадрової політики ґрунтується на Конституції, Декларації прав людини, Кодексі законів про працю, Цивільному кодексі та інших законодавчих актах [2].

До цілей кадрової політики відносяться: вчасне забезпечення необхідної кількості персоналу з потрібними якісними характеристиками; формалізація прав і обов'язків працівників та контроль їх виконання; оптимізація та ефективне використання кадрового потенціалу; створення ефективних команд і колективів для досягнення робочих цілей; формування стабільного та лояльного персоналу, а також розробка кадрового резерву; сприяння розвитку ініціативності та лідерських якостей серед працівників [3].

Головні завдання кадрової політики включають: забезпечення компанії персоналом, що відповідає стратегії її розвитку; створення необхідних умов для виконання прав та обов'язків працівників відповідно до законодавства України та інших нормативних документів; ефективне використання персоналу з урахуванням принципів раціональності; формування та підтримка загальної ефективності роботи підприємства [4].

Далі розглянемо з яких елементів складається кадрова політика (табл. 1).

Таблиця 1.

Складові елементи кадрової політики

№	Складові елементи	Характеристика
1	Політика зайнятості	Орієнтована на залучення висококваліфікованого персоналу та створення комфортних та безпечних умов праці, а також сприяння кар'єрному зростанню та задоволенню працівників.
2	Політика навчання	Спрямована на створення умов для навчання та підвищення кваліфікації персоналу для розвитку їх кар'єри в межах компанії.
3	Оплата праці	Забезпечення заробітної плати, конкурентоспроможної та відповідної кваліфікаційним вимогам та здібностям працівників.
4	Добробут	Надання привабливих соціальних пільг та можливостей сприяння добробуту робітників порівняно з іншими роботодавцями.
5	Політика в трудових відносинах	Спрямована на запобігання конфліктам у колективі та підтримку позитивного робочого середовища.

Джерело: розроблено автором на основі досліджень [5]

На сьогоднішній день існує чотири основні типи кадрової політики:

– пасивна кадрова політика означає, що керівництво підприємства реагує на конфліктні ситуації тільки в екстреному порядку, витрачаючи зусилля на ліквідацію проблем, не звертаючи особливої уваги на вивчення причин та можливих наслідків. Організація, яка обирає такий підхід, характеризується відсутністю стратегічного планування кадрових потреб, оцінювання праці співробітників та комплексного аналізу кадрової ситуації в цілому.

– у ході застосування методів реактивної політики, керівництво вживає заходів для моніторингу ознак негативного стану в управлінні персоналом та виявлення причин кризових ситуацій, таких як виникнення конфліктів, нестача кваліфікованої робочої сили для вирішення поточних завдань та відсутність стимулів до високопродуктивної праці.

– превентивна кадрова політика включає не лише моніторинг загального стану кадрових ресурсів, але й передбачення ситуації з персоналом на коротко- та середньостроковий період. Програми, спрямовані на підвищення фінансових результатів діяльності організації, вимагають аналізу перспективної потреби у кадрах та визначення стратегічних напрямків розвитку персоналу.

– активна кадрова політика вважається найбільш ефективною, оскільки управлінці не лише розуміють прогнози, але й мають можливість активно впливати на ситуацію на підприємстві. За умови успішної реалізації збалансованої кадрової політики, керівники можуть адекватно оцінювати розвиток подій на певний період і обґрунтовано передбачати їх, володіючи засобами для впливу на них [2].

Отже, ефективна кадрова політика є важливим чинником в управлінні трудовими ресурсами. Вона спрямована на формування якісного персоналу та

оптимізацію використання кадрового потенціалу. Впровадження кадрової політики дозволить зменшити плинність кадрів, підвищити рівень вмотивованості працівників та конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Hridin, O. (2021). Features and factors of formation of an effective personnel policy of agricultural enterprises. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series Economic Sciences*, (41), 22–26. doi:10.32999/ksu2307-8030/2021-41-4.
2. Mazur, V. A., Hermaniuk, N. V., & Dmytruk, R. V. (2018). Peculiarities of personnel policy of agrarian enterprises in modern conditions. *Economy. Finances. Management: topical issues of science and practice*, (1), 7–20.
3. Zachosova, N. V., Kimlyk, V. M., & Zamohylna, A. V. (2023). Human resource policy of preservation of intellectual capital: in anticipation of Industry 5.0. *Economics, management and administration*, (1(103)), 36–42. doi:10.26642/ema-2023-1(103)-36-42.
4. Osovskaya, G., Volkivskaya, A., Sert, I., & Solyar, V. (2023). The essence, goals, main tasks and trends of the company's personnel policy. In *Basics of learning the latest theories and methods* (pp. 165–173). Boston, USA.
5. Shapoval, O., Ivaniy, A., & Galchenyuk, A. (2018). The personnel policy of the enterprise as a tool of the personnel management system. *Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy*, (5(17)), 149–151.

Abstract: *The article reveals the essence of personnel policy and its place in the personnel management system. The goals and objectives of the personnel policy that contribute to the development and retention of qualified personnel are defined. The elements of personnel policy, such as employment, training, remuneration, welfare and labor relations policies, are studied and summarized. Four types of personnel policy are characterized: passive, reactive, preventive and active.*

Keywords: *personnel policy, personnel management, labor resources, types of personnel policy*

Науковий керівник: Поточилова І.С.,
асистент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна