

А отримати поглибленні знання та «прокачати» свої навички рекрутера ви зможете у будь-якій школі менеджерів з персоналу.

Інформаційні джерела:

1. Тренінговий портал TRN.ua. [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт / Тренінговий портал TRN.ua, 2008. – Веб-сайт. – Режим доступу : <https://www.trn.ua> – Мова рус. – Дата останнього доступу : 03.12.2017. – Назва з екрану.

2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналом : [навч. посіб.] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Снідко Д. В., магістр

Миколаївський національний аграрний університет

Як свідчить теорія і практика, в умовах ринкової економіки одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Суттю ж кадрової політики є робота з персоналом, відповідна концепції розвитку підприємства. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через цілі кадрової політики. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Кадрова політика є ядром системи управління персоналом. Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави. Сучасна концепція управління персоналом на підприємстві передбачає формування та реалізацію кадрової політики і

кадрової стратегії. Процес розробки і планування кадрової політики підприємства важливий на будь-якому етапі розвитку підприємства, так як кадри є ефективним інструментом у вирішенні бізнес-завдань. У зв'язку з гострою необхідністю адаптуватись до постійних змін під впливом зовнішніх факторів проблеми, пов'язані з кадровою політикою підприємств, набувають особливої значущості.

Кадрова політика традиційно реалізується в межах окремого підприємства та є одним з основних інструментів соціально-економічного впливу на стан його внутрішнього середовища, що забезпечує реалізацію основних завдань корпоративної політики. Проте, кадрова політика поступово набуває нового значення, що виходить за межі класичного розуміння її лише як сукупності заходів з управління кадровою роботою та професійно-трудохими відносинами в колективі. Особливого значення при цьому набуває система організаційних пріоритетів, прагнень і цілей, що лежать в основі розроблення положень кадрової політики підприємства. Саме від роботи кадрової служби залежать внутрішні процеси організації, що пов'язані з управлінням персоналом. Це і сприятливий соціально-психологічний клімат, і загальна атмосфера [1].

Кадрова робота деякою мірою пов'язана з психологією, а це робота з людьми, їх підбір, підготовка, вивільнення. Оскільки компетентність персоналу є стратегічним ресурсом підприємства, то кадровий менеджмент має забезпечити необхідні умови для її формування і розвитку. Отже, необхідна умова взаємодії підприємства та працівників – стабілізація складу його найманих працівників. При цьому, враховуючи, що невинний науково-технічний прогрес призводить до втрати актуальності знань найманих працівників.

Особливу увагу кадровій політиці сучасних підприємств приділено з огляду на визначення важливіших пріоритетів сучасного етапу розвитку країни – необхідності модернізації економіки й технічного оновлення виробничої

сфери. У цих умовах кадрова політика має забезпечувати досягнення конкурентоздатності кадрового потенціалу та підтримувати стабільний соціально-економічний розвиток суб'єктів господарювання.

Ефективність сучасної кадрової політики в управлінні підприємствами позначається, насамперед, на соціально-економічних показниках, а також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі. Для цього необхідна підготовка і перепідготовка кадрів керівників для придбання і збагачення знань у сфері економіки, менеджменту, маркетингу, для формування навичок, умінь керування людьми, а отже розробка і наявність відповідних програм. Останні повинні бути розраховані на перспективу розвитку підприємства, а розробка таких програм – систематичною і дуже оперативною відповідно умовам, які під впливом ринкових законів змінюються дуже швидко .

Критеріями оцінки ефективності кадрової політики є наступні.

1. Кількісний та якісний склад персоналу.
2. Рівень плинності кадрів.
3. Показник Абсентизм.
4. Результативність праці.
5. Витрати на персонал.
6. Задоволеність працею.
7. Наявність скарг.
8. Рівень виробничого травматизму.
9. Гнучкість і стабільність проведеної політики.
10. Ступінь врахування інтересів працівника і виробництва.

При формуванні ефективної кадрової політики повинні бути узгоджені наступні аспекти: визначення пріоритетних цілей та розробка загальних принципів кадрової політики; організаційно-штатна політика, яка включає планування потреби в кадрах, формування структури, створення резерву, заміщення і просування; інформаційна політика - створення і підтримка

системи руху кадрової інформації; фінансова політика - формування принципів розподілу ресурсів та забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу - профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності повинна включати аналіз відповідності кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу[2].

Інформаційні джерела

1. Документаційне забезпечення управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/22601/dokumentoznavstvo/vstup>
2. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studopedia.org/5-15823.html>

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Твердовська А. О., магістр

Миколаївський національний аграрний університет

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг є персонал підприємства. У сучасних умовах саме персонал розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління персоналом як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва [1].