

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Богуславський С. Ю., здобувач вищої освіти групи МЕН 5/1**

*Науковий керівник - Зінгаєва Н.Є., асистент*

*Миколаївський національний аграрний університет*

Кадрова політика – система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах.

Особливою рисою кадрової політики аграрних підприємств є вплив стереотипів управління персоналом, які сформувалися в минулі періоди. Досить часто підприємства віддають перевагу використанню традиційних методів керування, в основі яких підпорядкування працівників волі роботодавців. Сьогодні такий підхід не забезпечує належної результативності виробництва. Його ефективність може бути забезпечена лише за умови оптимального поєднання матеріальних, фінансових, людських та інформаційних ресурсів. Серед усіх чотирьох видів найбільш цінним і, як

правило, найдорожчим джерелом, від якого значно залежить зростання і конкурентоспроможність підприємства, є трудові ресурси [1, с. 7-25]. Отже, у процесі досягнення цілей організації обов'язково слід враховувати не лише інтереси роботодавців, а й вимоги працівників. У сучасних умовах на підприємстві можливо реалізувати чотири види кадрової політики: "пасивну", "реактивну", "превентивну" і "активну". Пасивна кадрова політика передбачає, що керівники підприємства працюють в режимі екстреного реагування на конфліктні ситуації, докладають зусиль для усунення проблеми будь-якими засобами, найчастіше не намагаючись зрозуміти причини і можливі наслідки. Під час застосування методів реактивної політики керівництво здійснює контроль за ознаками негативного стану в роботі з персоналом, причинами розвитку кризи: виникнення конфліктних ситуацій, брак достатньо кваліфікованої робочої сили для вирішення поточних завдань, відсутність стимулів до високопродуктивної праці [2, с. 66-70]. За превентивної кадрової політики службі підприємства по роботі з людськими ресурсами притаманні не лише механізм моніторингу їх загального стану, а й передбачення кадрової ситуації на короткостроковий та середньостроковий період. Найбільш дієвою можна вважати саме активну кадрову політику, в процесі якої управлінці не лише обізнані відносно прогнозів, а й можуть впливати на ситуацію, яка відбувається на підприємстві. За умов здійснення ефективної поміркованої кадрової політики керівники організації здатні діагностувати хід подій на певний період та обґрунтовано передбачити їх розвиток, маючи у своєму розпорядженні засоби для впливу на неї [2, с. 67].

Зміст кадрової політики не обмежується наймом на роботу, а стосується принципів позицій підприємства стосовно підготовки, розвитку персоналу, забезпечення взаємодії працівників і підприємства. Стратегічна кадрова політика пов'язана з вибором цільових завдань, розрахованих на далеку перспективу, а поточна кадрова робота зорієнтована на оперативне вирішення кадрових питань [3]. Так кадрова політика ТОВ «Веселинівська

МТС» Веселинівського району включає такі складові елементи: політика зайнятості (забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих та безпечних умов праці); політика навчання (формування відповідної бази навчання, щоб працівники мали можливість підвищити кваліфікаційний рівень і тим самим отримати можливість професійного зростання); політика оплати праці (надання вищої заробітної плати, ніж в інших підприємствах за аналогічну роботу, що одночасно враховує здібності, досвід, відповідальність працівників); політика добробуту (забезпечення ширшого набору пільг і послуг, ніж у інших роботодавців; створення привабливих соціальних умов для персоналу); політика трудових відносин (встановлення певних процедур для вирішення трудових конфліктів).

За результатами опитування працівників, головною проблемою кадрової політики підприємства, що досліджується, є недосконалість системи розвитку персоналу. Одна з основних причин зазначеного – відсутність дієвого механізму підготовки кадрів, який вимагає постійного виділення коштів на навчання персоналу. У сучасних вітчизняних умовах керівництво підприємства оцінює дані витрати, як занадто ризиковані, оскільки працівник з високим рівнем кваліфікації стає надзвичайно привабливим для інших працедавців в умовах дефіциту кадрів робочих спеціальностей. Якщо інший роботодавець запропонує такому спеціалісту кращі умови, і він на них погодиться, то підприємство втратить вкладені в його розвиток кошти. Саме тому в ситуації обмежених фінансових можливостей витрачання ресурсів на підвищення кваліфікації працівників є ризиковим для підприємства. З метою вирішення даної проблеми керівництво намагається залучити до роботи окремих кваліфікованих спеціалістів, в тому числі, за договорами цивільно-правової відповідальності.

Сьогодні в аграрному секторі, як ніколи, відчувається дефіцит висококваліфікованих працівників, особливо молодого покоління, яке зазвичай не має бажання працювати в сільській місцевості. Універсального способу вирішення даної проблеми не існує, оскільки мова йде про

індивідуальні особливості людини. Виявлено, що одним із дієвих шляхів оптимізації рівня кадрового забезпечення є розробка та використання індивідуального підходу на кожному підприємстві з урахуванням загальних порад професіоналів у даній сфері та специфічних особливостей функціонування підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Калетнік Г.М. Науково-теоретичні аспекти формування та розвитку людського капіталу в сільських територіях / Г.М. Калетнік, А.Г. Мазур // Економіка, фінанси, менеджмент. – 2016. –№ 10 (14). – С. 7-25.

2. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації/ С.В. Стрехова // Економічний часопис – XXI. – 2012. –№3. – С. 66-70.

3. Севастьянов Р.В. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення/ Р.В. Севастьянов, С.А. Ткаченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zgia.zp.ua>.