

Бездітко Олена Євгенівна
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Поліського національного університету*

Зінчук Анастасія Олександрівна
*магістрантка
Поліського національного університету*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-335-7-33>

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ

Управління кадровою політикою є однією з ключових складових успішної діяльності будь-якого підприємства. Це комплексний процес, спрямований на організацію, розвиток та збереження людських ресурсів підприємства з метою досягнення стратегічних цілей компанії. Ефективне управління кадровими ресурсами визначає успіх бізнесу, його конкурентоспроможність та здатність адаптуватися до змін у сучасному світі.

Кадрова політика представляє собою важливу складову стратегічного розвитку підприємства і має повністю відповідати основним принципам її зростання. Ця політика тісно взаємопов'язана з усіма аспектами господарської стратегії підприємства. Також кадрова політика визначає ключові напрями та методи управління персоналом для досягнення місії підприємства та втілення стратегічних цілей, оголошених керівництвом. Успішне впровадження цієї політики залежить від визнання на всіх рівнях управління економічної важливості кожного працівника як невід'ємної частини стратегічного та тактичного потенціалу підприємства.

Ефективне управління кадровою політикою полягає у засвоєнні необхідних знань та навичок з організаційних методів, технологій і

інструментів, спрямованих на керування персоналом підприємства. Необхідною умовою для успішного формування та підтримки кадрового складу на всіх рівнях управління і в усіх підрозділах підприємства є розробка та впровадження ефективної стратегії управління кадровим потенціалом.

Ключові аспекти кадрової політики об'єднують п'ять важливих напрямів, які спрямовані на досягнення мети підприємства та втілення його місії в управлінні персоналом:

- 1) підвищення продуктивності на всіх рівнях діяльності;
- 2) оптимізація та стабілізація кадрового складу підприємства для максимального використання їх потенціалу;
- 3) створення та розвиток системи навчання та розвитку персоналу;
- 4) стимулювання високого рівня лояльності серед співробітників;
- 5) формування та підтримка корпоративної культури підприємства [1].

Основна мета кадрової політики підприємства полягає у підвищенні ефективності управління персоналом через створення ефективної системи управління співробітниками. Ця система спрямована на досягнення максимального фінансового результату та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Вона ґрунтується на економічних стимулах і соціальних гарантіях, сприяючи гармонійному злагодженню інтересів як працівників, так і роботодавця.

Управління кадровою політикою охоплює різноманітні аспекти, спрямовані на оптимізацію роботи з персоналом підприємства. Деякі з основних аспектів управління кадровою політикою включають: рекрутинг та відбір кадрів (ефективний пошук та відбір найкращих кандидатів є важливим етапом у створенні сильної команди); навчання та розвиток (постійне навчання працівників допомагає підвищити їхню кваліфікацію та адаптивність до змін); мотивація та стимулювання (створення системи мотивації, яка враховує як матеріальні, так і нематеріальні потреби працівників, сприяє підвищенню продуктивності та збереженню талановитого

персоналу); оцінка та управління продуктивністю (постійна оцінка роботи працівників та впровадження програм збереження ключових кадрів є важливою складовою утримання талановитого персоналу). Це складний процес, який вимагає постійного вдосконалення та адаптації до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Забезпечення гармонійних відносин між співробітниками та підтриманням їхньої ефективності є важливою складовою успішної кадрової політики, що впливає на загальний успіх підприємства [2, с. 15].

Кадрова політика підприємства формується під впливом різноманітних факторів, які визначають стратегію та підходи до управління персоналом. Основні чинники, що впливають на кадрову політику підприємства, включають: напрямки, елементи, цілі та принципи кадрової політики (рис. 1).

Таким чином, управління кадровою політикою – це комплекс стратегій, методів та процедур, спрямованих на організацію та вдосконалення всіх аспектів роботи з персоналом в організації. Це включає в себе розробку та впровадження стратегій найму, навчання, розвитку, мотивації працівників, оцінки їхньої продуктивності, а також розробку політик щодо компенсації та соціальних пакетів для працівників. Головна мета управління кадровою політикою полягає в забезпеченні оптимального використання та розвитку потенціалу персоналу для досягнення стратегічних цілей організації.

Ефективна кадрова політика повинна включати такі основні аспекти, як: стратегічна орієнтованість, гнучкість, економічна обґрунтованість, індивідуальний підхід до працівників, принципи справедливості та рівності, оптимальний баланс процесів управління персоналом, механізми реалізації.

Кадрова політика є основним інструментом для управління людськими ресурсами в організації та спрямована на створення оптимальних умов для працівників та досягнення стратегічних цілей підприємства.



Рис. 1. Чинники, які визначають кадрову політику підприємства

Джерело: власні дослідження

Необхідність нових підходів у кадровій політиці обумовлена сучасними змінами у бізнес-середовищі та ринку праці. Деякі з ключових аспектів, які підкреслюють необхідність інноваційних підходів у кадровій політиці, включають (рис. 2) гнучкість та адаптивність, цифровізація та технологічний процес, розвиток компетенцій та навичок, робота з різноманітністю та інклюзивність, збалансованість між роботою та життям.

Ринок праці постійно змінюється, технології розвиваються швидко, і потреби підприємства постійно змінюються. Кадрова політика повинна бути гнучкою і здатною адаптуватися до цих змін, щоб відповідати новим вимогам. Використання технологій у кадровій сфері, таких як штучний інтелект, аналітика даних та автоматизація процесів, дозволяє ефективніше управляти

персоналом, забезпечуючи точність, швидкість та зниження людського втручання у багатьох аспектах управління.

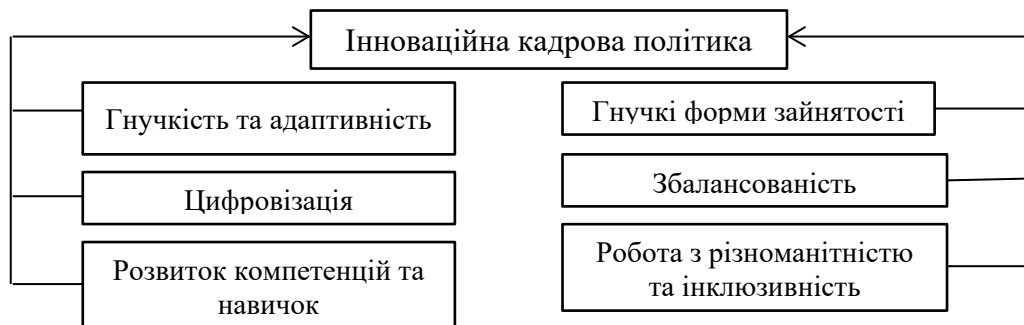


Рис. 2. Інноваційні підходи у кадрові політиці підприємства

Джерело: власні дослідження

Зміни в технологіях та робочих методах вимагають постійного оновлення навичок персоналу. Нові підходи в управлінні кадрами повинні акцентувати на навчанні, розвитку та стимулюванні співробітників для удосконалення їхніх компетенцій. Забезпечення рівної можливості для всіх працівників та створення робочого середовища, яке забезпечує різноманіття, є важливим аспектом сучасної кадрової політики.

Введення альтернативних форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гнучкий графік та фріланс, вимагає нових підходів у веденні кадрової політики для ефективного управління цими формами праці. Забезпечення балансу між робочим та особистим життям сприяє підвищенню задоволеності працівників і їхній продуктивності.

Отже, нові підходи в управлінні кадрами враховують ці фактори та спрямовані на створення більш ефективної, гнучкої та сприятливої робочої атмосфери для співробітників у відповідь на виклики і зміни сучасного бізнесу.

Література:

1. Борщ В.І., Белякова В.В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика*

управління. 2017. Вип. 3(37). URL: <https://rinek.onu.edu.ua/article/download/123714/118323>

2. Острянина С.В. Основні принципи кадрової політики : формування і реалізація на підприємствах України. *Сучасна економіка: актуальні питання, досягнення та інновації*. 2016. № 44. С. 12–17.

3. Прохоровська С.А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль : Економічна думка, 2018. С. 86–90.