

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Морозов Дмитро Петрович

здобувач ступеня PhD,

Одеський державний аграрний університет

В умовах глобальних політичних, технологічних, інформаційних, демографічних та інших численних викликів сьогодення трудові ресурси незмінно виступають найбільш значимим, впливовим та пріоритетним ресурсом, від якого залежить розмір ресурсного потенціалу сучасного підприємства ринкового типу та його здатність до виживання в умовах ринкової конкуренції. Інвестиції у розвиток трудових ресурсів слід вважати головним стратегічним напрямом розвитку самого підприємства, адже ключовим елементом системи управління будь якого підприємства є підсистема управління персоналом, ефективність функціонування якої залежить від кадрової політики. Кадрова політика, в свою чергу, визначає ступінь досягнення основних цілей і завдань підприємства. Однак в умовах кризових явищ на ринку праці, які в умовах воєнного стану охопили майже всі галузі економіки України, постала проблема переорієнтації процесу формування кадрової політики підприємств на збереження кадрового потенціалу підприємства та забезпечення його сталого стану.

Кадрову політику прийнято вважати ядром системи управління персоналом підприємства [1, с. 165]. Ефективна реалізація кадрової політики може бути забезпечена на основі системного підходу, що вимагає від підсистеми управління персоналом охоплення наступних напрямів:

- визначення корпоративної ціннісної сутності кадрової політики на основі розробки сукупності норм, нормативів, регламентів в роботі з кадрами;

- виявлення ефективних напрямів роботи з персоналом, спрямованих на забезпечення сталого кадрового складу відповідно до стану внутрішнього середовища та викликів і загроз зовнішнього середовища;

- переорієнтацію на формування сталого кадрового складу і головне – його соціальну підтримку, навчання і постійний розвиток.

Кадрова політика має стати цілеспрямованим курсом підприємства в забезпеченні реалізації стратегії підприємства відповідно його місії та завдань, чинного трудового законодавства, стану ринку праці та особливості процесів і політики найму, розстановки, підвищення кваліфікації і розвитку персоналу.

Формування кадрової політики на мікрорівні відбувається під впливом багатьох факторів, зокрема на неї впливають: державна політика, державні

інституції та їх трансформація, бачення керівництвом підприємства, поведінка людей у суспільстві та самі працівники. До зовнішніх чинників, що визначають кадрову політику підприємства, також належать національне законодавство з питань праці, ринкова кон'юнктура, перспективи розвитку галузі в якій функціонує підприємство, стан та тенденції розвитку ринку праці та його інфраструктури.

Внутрішніми факторами, що визначають сильні або, в залежності від ситуації, слабкі сторони кадрової політики підприємства, є цілі підприємства, їхня стратегічна спрямованість й ступінь обґрунтування; організаційно-правова форма підприємства, форма власності, стиль управління; умови праці та її організаційні форми; сформована соціально-психологічна підсистема, система матеріального та морального стимулювання праці персоналу, сформований морально-психологічний клімат у трудовому колективі.

Нині підприємства гостро відчують потребу в розробці інноваційних концепцій управління персоналом, які передбачають нові вимоги, що висуватимуться до менеджерів з персоналу у найближчому майбутньому, Узагальнюючи ці вимоги, Яремчук Р.Я. у їх складі відзначає зокрема наступні: цілеспрямованість, масштабність, комунікабельність, здатність аналізувати та вирішувати комплексні проблеми, синтезувати рішення в умовах невизначеності й обмеженості інформації [2].

Кадрова політика має визначати характер взаємовідносин керівництва з персоналом, основні принципи, підходи та напрями яких регламентуються установчими документами підприємства та низкою нормативних положень, що регулюють питання праці та її стимулювання (рис. 1).



Рис. 1. Сукупність елементів, що визначають засади формування кадрової політики підприємства

Наявність та якість сукупності елементів, що формують засади кадрової політики підприємства, визначають можливість її реалізації, від них залежить оперативність прийняття обґрунтованих рішень у сфері управління персоналом. Світовий досвід показує, що в сучасних умовах глобальних викликів особливе значення і цінність має не лише трудовий колектив чи кадровий склад як система в цілому, а й, в першу чергу, окремі працівники, що цю систему формують та якість праці кожного з них, що визначає загальний результат діяльності підприємства. З огляду на це, забезпечення підприємства професійним персоналом, який відповідає його вимогам, є одним із найважливіших завдань кадрової політики в умовах національної кадрової кризи. Завдання підприємства, як зазначає Войскобіник С.Я., в таких умовах неможливо реалізувати без відповідного морального і матеріального стимулювання та соціальних гарантій, які повинні бути основними аспектами кадрової політики підприємства [3, с. 218].

Глобальні виклики на ринку праці характеризуються й тим, що спостерігається стрімке старіння робочої сили. При цьому зростає кількість працівників, які здобули освіту багато років тому і компетенція яких не відповідає новим вимогам передових технологій та новому технологічному укладу. Підготовка кваліфікованого персоналу, що відповідає сучасним технологіям, можлива в разі забезпечення зв'язку ринку праці та підприємств-роботодавців з закладами професійно-технічної, середньої та вищої освіти і впровадження комплексного підходу до формування відповідної кваліфікації персоналу.

Проведене дослідження проблеми формування ефективної кадрової політики підприємств дозволяє зробити висновок, що управління персоналом має стати найважливішим аспектом управлінської діяльності підприємства, який включає постійне проведення аналізу діяльності і розвитку персоналу, розробку гнучких схем мотивації і стимулювання праці, моніторинг ринку праці, обґрунтоване прийняття оперативних кадрових управлінських рішень, вивчення світового досвіду та впровадження інноваційних підходів до формування кадрової політики.

Список використаних джерел:

1. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 6. С. 165–168.
2. Яремчук Р.Я. Уроки менеджменту. Майстер-клас півстолітнього досвіду та наукової скарбниці. Тернопіль : Джура, 2008. 636 с.
3. Войскобіник С.Я. Теоретичні підходи до визначення терміну «кадрова політика». *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького*. 2015. Том 17. № 4 (64). С. 214–218.