

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ

Ткаченко Ольга Петрівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,

Державний біотехнологічний університет

Остріков Олександр Миколайович

здобувач другого (магістерського) рівня,

Державний біотехнологічний університет

Військові дії в Україні спричинили значний вплив практично на всі соціально-економічні сфери діяльності, зокрема, і на функціонування суб'єктів господарювання. За таких умов питання формування кадрової політики набуває особливої актуальності, оскільки вона є однією з найважливіших соціально-економічних характеристик будь-якої організації та ключовим аспектом її успішних бізнес-процесів.

Виступаючи основною складовою системи управління персоналом, кадрова політика визначає систему принципів і стратегій для ефективного управління персоналом з метою досягнення цілей організації. Основні функції управління персоналом, які необхідні організації формуються саме за допомогою кадрової політики. Вона визначає основні напрями роботи з персоналом: підбір спеціалістів та фахівців, їх професійне навчання та розвиток, мотивацію, а також оцінку ефективності його діяльності. Кадрова політика організації має бути чітко сформульована та прозора для всіх категорій персоналу. В свою чергу, це дозволяє встановити єдині стандарти, зміцнити корпоративну культуру та цінності організації, формувати принципи взаємодії колективу з керівництвом [1].

За дослідженням наявних в літературних джерелах підходів до визначення сутності кадрової політики можна відзначити збіги за окремими характеристиками. Схожі характеристики можна визначити як основні ознаки кадрової політики, а саме [1; 2; 5]:

- прямий вплив на певну групу людей, які працюють в організації;
- тісний взаємозв'язок впливу з цілями і завданнями організації;
- вплив і управління сприяють руху трудових ресурсів і регулюють їх раціональне використання.

Кадрова політика організації повинна формуватися у відповідності до послідовної реалізації наступних етапів [1; 2; 5]:

1. Розробка загальних принципів та визначення цілей кадрової політики та узгодження з принципами та цілями стратегії розвитку організації.

2. Планування потреби у персоналі, формування структури та штату і створення резерву кадрів.

3. Формування та підтримка системи кадрової інформації, здійснення кадрового контролю.

4. Формування та забезпечення ефективної системи стимулювання та мотивації праці.

5. Реалізація програми розвитку персоналу, адаптація та профорієнтація, створення планів індивідуального зростання, формування команд та здійснення процесу професійної підготовки кадрів і підвищення кваліфікації.

6. Проведення аналізу відповідності існуючої кадрової політики стратегічним цілям організації.

7. Виявлення проблем кадрової політики.

8. Розробка пропозицій щодо оптимізації HR-сфери організації.

Кадрова політика організації залежить від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, стосовно самої організації, в яких відбувається процес її формування.

Відомо, що під зовнішніми факторами розуміються умови, які організація неспроможна змінити, але має враховувати під час формування кадрової політики. Традиційно серед зовнішніх факторів впливу виокремлюють: економічний стан країни; науково-технічний прогрес; рівень розвитку трудового законодавства; стан ринку праці; соціальні процеси в суспільстві (глобалізація, старіння працездатного населення, урбанізація, політична ситуація в країні).

В умовах воєнного стану серед сучасних факторів зовнішнього впливу на кадрову політику організації виокремлюють бойові дії на території країни та міграцію економічно-активного населення [2].

Внутрішні фактори представляють умови, які значною мірою піддаються управляючому впливу з боку організації. До найбільш значущих внутрішніх факторів впливу відносять: цілі організації; стратегію розвитку; стиль управління; умови праці (ступінь необхідних фізичних і психологічних зусиль; ступінь шкідливості роботи для здоров'я; ергономічні умови; тривалість робочого часу; взаємодія з іншими співробітниками під час роботи; ступінь свободи при вирішенні завдань; розуміння і прийняття цілей організації); якісний склад персоналу, його характеристики; дієвість системи мотивації; праця в дистанційному режимі; неповний робочий день [1; 5].

На думку зарубіжних експертів, формування кадрової політики в організації майбутнього повинно ґрунтуватися на таких основних принципах:

- повна довіра до працівника, надання максимальної самостійності;
- у центрі економічного управління повинні бути не фінанси, а людина та її ініціатива;

– результат діяльності організації визначається ступенем згуртованості колективу;

– максимальне делегування функцій управління працівникам;

– розвиток мотивації працівників. Ці принципи коригуються через різницю в типах кадрової політики, а саме: пасивний, реактивний, превентивний, активний [1–3; 5].

Враховуючи вищенаведене можна визначити основні вимоги до формування кадрової політики в сучасних умовах:

1. Наявність тісного зв'язку між кадровою політикою та стратегією розвитку організації – кадрова політика виступає як кадрове забезпечення реалізації існуючої стратегії розвитку.

2. Гнучкість кадрової політики – кадрова політика, залишаючись стабільною, має бути достатньо динамічною.

3. Економічна обґрунтованість кадрової політики – вона має відштовхуватися від реальних фінансових можливостей організації.

4. Наявність можливості кадрової політики забезпечувати індивідуальний підхід до своїх співробітників.

Робота з кадрами в сучасних умовах повинна мати здатність створення системи, спрямованої на досягнення економічного та соціального ефекту в умовах дотримання чинного законодавства.

Кадрова політика організації має бути спрямована на сучасні умови господарювання. Головна її мета полягає у забезпеченні в реальному часі і у майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей та належної кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Білявський В.М. Шуліковська К.В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Підприємництво та інновації*. 2022. Вип. 25. С. 33–40.

2. Воржакова Ю.П. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення на підприємстві в особливих умовах воєнних дій. *Економіка: реалії часу*. 2023. № 3 (67). С. 21–30. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2023/No3/21.pdf> (дата звернення: 10.09.2024).

3. Коцур А., Островерхов В., Бортник О. Особливості діяльності з управління персоналом в умовах війни. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2022. Вип. 27. С. 58–64.

4. Лісогор Л., Руденко Н. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. 4(221). С. 19–26.

5. Хондока В.А., Марченко В.М. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 768–771.