

К.е.н. Дончак Л.Г., студент Нечипорук А.

Вінницький інститут економіки

Тернопільського національного економічного університету

Проблеми формування кадрової політики підприємства

Постановка проблеми. За умов розвитку ринкової економіки великого значення набуває питання персоналу, його формування та безпека як головного чинника результативного функціонування підприємств. В добу високої інформатизації персонал є одним з найбільш важливих ресурсів підприємства.

Вагомі дослідження теорії та практики формування кадрової політики підприємства знайшли своє відображення у працях багатьох науковців, зокрема С. Бандуи, Д. Богині, О. Грішньої, В. Гурне, О. Козлової, О. Крушельницької, В. Пугачова, В. Співака та інші. Проте формування ефективної кадрової політики підприємства потребує детального дослідження та вирішення ряду першочергових проблем.

Виклад основного матеріалу. Кадрова політика підприємства займає важливе місце в ефективній діяльності підприємства в умовах ринкової економіки. Будь-яка організація чи підприємство розробляє і здійснює свою функціональну політику у тому числі і кадрову. Таким чином, кадрова політика – це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації у цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі [1].

Основними завданнями кадрової політики є: формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору; навчання та розташування кадрів; профорієнтація та перепідготовка кадрів, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації персоналу; підвищення освітнього рівня персоналу; аналіз плинності кадрів [2].

Робота з персоналом не починається з вакансії і не закінчується прийомом на роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом приходити до бажаного результату відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері.

Однак, для нормального розвитку підприємництва необхідно вирішити ряд проблем:

1. Відсутність кваліфікованих працівників, що призводить до низької якості виконаних робіт. Побуває думка, що виробництво відокремлене від професійного навчання. Ця позиція є помилковою, оскільки будь-яка трудова активність має починатися з концепції трудового виховання, яка включає такі основні положення:

- забезпечення професійно орієнтованої підготовки майбутніх кадрів шляхом наближення професійного навчання до виробничого процесу;
- залучення майбутніх кваліфікованих працівників до засвоєння початкових суспільних норм і виконання ними простих виробничих завдань;
- засвоєння елементарних моральних норм поведінки у колективі та самостійної трудової діяльності [3].

2. Висока плинність кадрів. Основна причина плинності - невдоволення працівників своїм становищем. Зокрема, мова йде про незадоволення заробітною платою, умовами та організацією праці; невирішеність соціальних проблем; віддаленості роботи від дому; відсутності умов для відпочинку, дитячих установ; неповажне ставлення з боку керівництва, не виправдалися домаганнях, нестійкості службового становища і неможливості зробити кар'єру. Таким чином, плинність кадрів пов'язана не тільки з соціальною та побутовою невлаштованістю, але і зі складнощами самореалізації або самоствердження. Для вирішення цієї проблеми потрібно усунути ряд вище зазначених недоліків.

3. Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Здійснювати відбір і найм кадрові служби повинні виходячи з оптимальної чисельності персоналу. Не повинно бути як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення

грошових витрат на фонд оплати праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників.

Підводячи підсумки, можна сказати, що вирішення ряду зазначених проблем, стосовно формування кадрової політики призведе до ефективного процесу реалізації поставлених цілей підприємства, значно покращить процес підбору та розташування кадрів, покращить процес роботи з персоналом та зменшить рівень плинності кадрів. Адже ефективність сучасної кадрової політики в управлінні підприємствами та фірмами позначається на успішності праці, а також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі.

Література:

1. Петренко К.В. Кадрова політика підприємства як чинник кого ефективної діяльності // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010 – № 1. – С. 85 – 88

2. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007 – № 2. – С. 54 – 58

3. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – № 6. – С. 165 – 168