

О. М. БОНДАРЧУК, Т. І. ПАУСТОВСЬКА, кандидати екон. наук, доценти,
О. С. ШИШОВ, магістрант, Криворізький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ НАВИКІВ І КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ

Кадрова складова завжди відносилася до одного із найважливіших факторів забезпечення результативності діяльності суб'єкту господарювання. Реалізація потенціалу підприємства залежить від знань, навичок, кваліфікації, дисципліни, вміння працювати в команді, а як результат – виробничих стосунків, мотивації, вміння вирішення проблем, бажання персоналу всіх рівнів – від робітника до керівного складу – постійно удосконалюватися. Тому кадрова політика є невід'ємною частиною загальної управлінської діяльності підприємства і спрямована на підбір ефективного персоналу, координацію, навчання та перепідготовку відповідно до своїх потреб. Основною метою кадрової політики є створення згуртованого, відповідального, професійного, висококваліфікованого, високо результативного колективу, який зможе впоратися з будь-яким завданням у відповідності до стратегії підприємства.

Навички керівного складу підприємства та підвищення особистої ефективності стає все більш важливим для сучасних управлінців та фахівців. Досвід діяльності промислових підприємств свідчить, що завдяки ефективному управлінню особистими ресурсами можна уникнути непотрібних витрат, як фінансових, так і психологічних. Це може забезпечити вивільнення часу, який можна витратити на здійснення цілей підприємства: стратегічний розвиток, реалізація поточних проектів, оптимізація, удосконалення діючих технологічних процесів, розробка нових видів продукції, вихід на нові ринки тощо.

Необхідно мати на увазі, що робота з працівниками не починається з наявності вакансії і не закінчується прийняттям на роботу. Робота з персоналом повинна бути системною і побудована таким чином, щоб можна було досягти бажаних результатів найпростішим способом. При реалізації кадрової політики необхідне узгодження наступних аспектів [1]:

визначення пріоритетів кадрової політики;

реалізація стратегії розвитку персоналу через індивідуальні програми розвитку – професійна підготовка та підвищення кваліфікації, перепідготовка, профорієнтація та адаптація працівників при впровадженні нових видів діяльності чи технологій, формування команди та планування індивідуального просування;

забезпечення ефективної системи стимулювання праці, а отже, відповідної фінансової політики, формування принципів розподілу коштів;

оцінювання результатів роботи шляхом аналізу відповідності, можливе впровадження аудиту персоналу для виявлення проблем та кількісно-якісних співвідношень, що характеризують трудовий потенціал.

Для покращення ефективності кадрової політики рекомендується [2]:

періодичне проведення атестації персоналу для підвищення компетентності працівників;

застосування системи підвищення кваліфікації працівників;

впровадження системи штрафів для покращення трудової дисципліни;

впровадження справедливої системи преміювання за результати роботи для зростання трудової мотивації персоналу на перспективу;

нематеріальне стимулювання працівників;

планування кар'єри співробітника для забезпечення високого рівня мотивації до продуктивності та підвищення кваліфікації;

можлива ротация колективу з метою формування оптимальних груп працівників, що забезпечить збільшення результативності роботи та зменшення показника плинності кадрів.

Впровадження заходів з високим рівнем вірогідності забезпечить відповідність кваліфікації персоналу тим поточним проблемам, що вирішуються на підприємстві, а також розвитку у персоналу компетенцій та навичок, які будуть необхідні суб'єкту господарювання в майбутньому.

Список літератури

1. Волкова Н. В., Красноштан Ж. А. Сучасна кадрова політика: напрями та інструменти реалізації. *Мистецтво наукової думки*. 2019. №8. С. 40-42.
2. Коваленко О. А., Гриненко В. В. Кадрова політика як ефективний інструмент безпеки орієнтованого управління персоналом організації. *Modern Economics*. 2020. №#24. С. 75-80.