СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Проскура В. Ф., Білак Р. Г. Методологічні підходи до управління ризиками. *Економіка і суспільство*. МДУ, 2017. № 9. С. 599-607.
2. Коленда Н. В. Стратегічний підхід до управління ризиками підприємства в умовах забезпечення його соціо-еколого-економічної безпеки. *Економіка та суспільство*. Мукачівський державний університет, 2018. №15. С. 333-337.
3. Ковальчук А.Ю., Білик М.О. Методи управління ризиками в підприємницькій діяльності. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 312 с.
4. Сидоренко Т.М. Моделі управління ризиками для українських підприємств. Львів: Вид-во ЛНУ, 2022. 298 с.
5. Василенко І.В. Управління ризиками в економічній діяльності підприємств. Полтава: ПУЕТ, 2020. 310 с.

УДК: 331.108:658.11

ХАХУЛА Л.П., канд. пед. наук
ПРОНІН Р.Д., здобувач вищої освіти
БОГДАН О.О., здобувач вищої освіти
Білоцерківський національний аграрний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто питання особливостей управління кадровою політикою на підприємстві. Визначено основні підходи щодо оцінювання ефективності управління кадровою політикою підприємства.

Ключові слова: управління, персонал, управління кадровою політикою, кадрова політика, управління персоналом.

Сучасні умови господарювання створюють для українських підприємств несприятливе середовище для ведення бізнесу. Повномасштабне вторгнення, пандемія, високий рівень конкуренції та стрімкий розвиток нових технологій змушують по-іншому підходити до вирішення питань організації діяльності, та створюють нові тенденції в управлінні персоналом.

Ефективність діяльності будь-якого підприємства залежить від раціональності використання її ресурсів, особливо персоналу. Важливим є ефективний пошук нових працівників, процес адаптації, відповідність займаним посадам та загальне управління трудовими ресурсами. Ефективне управління кадровою політикою є одним із ключових елементів створення конкурентоспроможного підприємства. Завдяки кадровій політиці можна здійснювати поточне управління та будувати середньо- та довгострокові плани на майбутні періоди, попереджувати виникнення потенційних проблем. Також буде можливо забезпечувати гнучкість підприємства, підлаштовувати діяльність у залежності від внутрішніх та зовнішніх факторів.

Станом на сьогодні, вітчизняне управління персоналом відстає у розвитку від європейських та американських країн. Необхідно по-новому розглядати цю галузь, проводити внутрішні аудити, моніторити стан кадрової політики загалом та її окремих елементів, впроваджувати нові підходи та практики в управлінні кадровою політикою [1].

Підприємства є невіддільною частиною національної, економічної та соціальної системи й мають свої економічні, технологічні, виробничі та соціальні цілі. У той же час, кадрова політика підприємства є ключовою частиною системи управління організацією роботи, важливою умовою забезпечення досягнення цілей компанії та підтримки її ринкової стабільності. Дослідження методів управління персоналом минулих періодів дозволяє стверджувати, що люди завжди розглядалися як допоміжні, другорядні фактори виробництва. Концепція сучасного управління персоналом визначає працівників як найважливіший і головний ресурс і цінність компанії. Тому необхідно розробити принципово новий підхід до управління персоналом.

Слід зазначити, що основною умовою ефективної діяльності підприємств у сучасних умовах господарювання є їх здатність своєчасно адаптуватися в динамічному ринковому середовищі. Тому одним із нагальних завдань бізнесу є формування та подальша оцінка його потенційних та поточних можливостей. Кадровий склад та потенціал компанії відіграє важливу роль в ефективній діяльності компанії, він впливає не лише на кінцеві показники господарської діяльності підприємства та реалізацію конкурентних переваг, а й на можливість забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку в довгостроковій перспективі.

Управління кадровою політикою – це система цілеспрямованих заходів, спрямованих на формування, розвиток та використання персоналу підприємства, які реалізуються через процес управління персоналом і базуються на принципах співробітництва та активного залучення працівників до її формування. Метою кадрової політики є підвищення рівня професіоналізму та збереження кількості спеціалістів, необхідних для ефективної діяльності підприємства. Вона повинна вирішувати завдання створення позитивної атмосфери в колективі та використання потенціалу для професійного зростання. Успішна кадрова політика базується насамперед на регулярному обліку та аналізі впливів навколишнього світу, адаптації виробництва до зовнішніх чинників. Розширює та посилює різноманітні функції управління персоналом. Провідну роль відіграють стратегічні питання управління людськими ресурсами та перетворення їх у цілісну систему. У процесі управління персоналом необхідно об'єднати потреби ринкових партнерів і впорядкувати думки та дії всіх співробітників [2].

Кадрову політику можна розглядати з двох точок зору: з одного боку, у ширшому розумінні, це правила та норми, які формуються, реалізуються та встановлюються з метою усвідомлення того, що практика роботи з персоналом відповідає довгостроковому плануванню підприємства. У цьому сенсі важливо зосередитися на обраному стилі керівництва та застосуванні визначених повноважень. Опосередковано це відображається у філософії підприємства, колективних договорах і правилах внутрішнього трудового розпорядку. Судячи з цього, усі заходи, пов'язані з кадровою роботою, в тому числі підбір, зміна кваліфікації, навчання, атестація, заохочення, обов’язково повинні плануватися заздалегідь і узгоджуватися з місією, стратегією, цілями і оперативними завданнями підприємства.

Розглядаючи кадрову політику у вузькому розумінні – це набір правил, прав, обов'язків та заборон, які узгоджуються безпосередньо між підприємством і його працівниками [3].

Основним завданням політики управління персоналом є забезпечення своєчасного і оптимального поєднання усіх процесів управління персоналом: набору, залучення, навчання, мотивації та сталого розвитку, згідно з чинним законодавством та потребами бізнесу.

Згідно з економічною ситуацією в країні змінюватиметься й уявлення про кадрові справи. Наприклад, у разі економічного зростання, зі збільшенням виробництва, більше уваги буде приділятися талантам, а значні обсяги інвестицій будуть спрямовані на розвиток людського потенціалу. Навпаки, під час економічного спаду головним напрямком управління буде не розвиток та інвестиції в таланти, а ефективність кадрової політики цілком залежатиме від ентузіазму персоналу відділу кадрів. Зі зміною умов ринку праці змінюватиметься і спосіб формування кадрової політики. Оскільки якість і кількість персоналу може змінюватися відповідно до розвитку ринку, виникатимуть проблеми в управлінні людськими ресурсами та регулюванні суспільних відносин праці та капіталу.

Культурні особливості працівників також мають значний вплив на кадрову політику компанії і вони можуть обмежувати менеджмент в деяких традиційних, або релігійних аспектах, залежно від регіону чи країни [4].

Технологічний прогрес сам по собі приносить позитивний вплив і економію коштів для бізнесу, але, своєю чергою, нові технології змінюються та часто зменшують потребу в людських ресурсах, що призводить до втрати робочих місць.

Основою для формування HR-політики є цілі та стратегія підприємства. Реалізація цілей та завдань підприємства має бути інтегрована в систему управління кадрами, а також координувати дії з іншими підсистемами керівництва підприємством. Організаційна структура показує чисельність працівників у різних відділах і співвідношення між ними, визначає розмір системи управління персоналом, чисельність працівників відділу кадрів.

Процес побудови сприятливого психологічного та морального клімату в колективі підприємства є важливою частиною проведення правильної кадрової політики. Даний фактор є рушієм підвищення продуктивності та ефективності праці, а також сприяє підвищенню задоволеності процесом праці з боку колективу [4].

У процесі управління кадровою політикою повинні бути враховані всі методи, за допомогою яких можна забезпечити найбільш ефективне використання психологічних і фізичних сил робітників.

Це дозволяє забезпечити якісне виконання трудових обов'язків, що в свою чергу допомагає підприємству досягти визначеної мети.

Основними елементами діяльності механізму управління кадрової політики є:

1. Кадрове планування. Визначаються потреби підприємства в персоналі, при цьому враховуються кількісні та якісні вимоги до нових працівників для кращої відповідності поточних та майбутніх потреб.
2. Пошук та підбір кадрів. Цей елемент складається із декількох етапів. Сюди включають визначення вимог до кандидата, його пошук та проведення подальшого відбору.
3. Адаптація нових співробітників. Проведення ознайомлення працівників з колективом, політикою, умовами праці, особливостями організаційної структури, технікою безпеки на підприємстві. Якщо новий працівник буде правильно ознайомлений з усіма аспектами роботи підприємства то його соціальна та психологічна адаптація пройде набагато швидше та легше.
4. Професійне навчання та розвиток талантів. На більшості підприємств використовують традиційні методи навчання та підвищення кваліфікації персоналу: безпосереднє навчання на підприємстві, курси в закладах освіти чи спеціалізованих установах. Зараз набуває поширення тенденція самоосвіти працівників та навчання за допомогою новітніх технологій.
5. Оцінка та атестація працівників. Проведення періодичної атестації дозволяє виявити рівень ефективності та професіоналізму співробітників і визначити потребу та напрямок додаткового навчання чи перекваліфікації.
6. Управління колективною поведінкою. Використання різних методів управління конфліктами у колективі для підвищення колективного духу та покращення мікроклімату у команді.
7. Ведення кадрового діловодства. Ведення кадрової документації, облік кількості прийняття, звільнення, навчання, атестації, стажування, переведення та пенсійного забезпечення.
8. Оплата праці. Забезпечення робітників конкурентною заробітною платою, яка повністю відповідає законодавству, досвіду та вмінням робітника та його обов'язкам.
9. Проведення політики добробуту. Надання працівникам медичного страхування, соціальних пільг та створення умов праці, які будуть мотивувати робітників [5].

Таким чином, можна зробити висновок, що кадрова політика (не зважаючи, якого виду вона на підприємстві) є «ядром», від якого залежать усі робітники, а також є точкою відліку для формулювання стратегії розвитку людських ресурсів компанії. Вона повинна не лише забезпечувати хороші умови для продуктивної роботи, а й створювати можливості для розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Новак І. М., Альошкіна Л. П. Методологічні підходи до формування та ефективного управління кадровою політикою підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. №1.
2. Глєбова А. О., Головко С. А. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях. *Молодий вчений*. 2015. №12. С.159.
3. Криворученко А. Г., Шишкін В. О. Система та основні методи кадрового забезпечення у системі управління вітчизняними підприємствами. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку.* 2017. № 1. С. 8-13.
4. Дергалюк Б. В., Дужак В. В. Кадрова політика підприємства у кризових умовах господарювання. *Економічний вісник НТУУ "Київський політехнічний інститут*. 2023. №25. С. 44-48.
5. Кожемяченко О.О., Кривда О.В., Підлісна О.А. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах особливого функціонування національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні.* Випуск №7-8 (266-267). 2023. С. 141-147.

УДК: 005.95/.96.658.11

ХАХУЛА Б.В., доктор філософії в галузі економіки
РИЖЕНКО Б.В., здобувач вищої освіти
Білоцерківський національний аграрний університет

ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто питання формування та функціонування механізму забезпечення розвитку менеджменту персоналу у сучасних умовах господарювання. Визначено процес управління персоналом як систему, що складається з