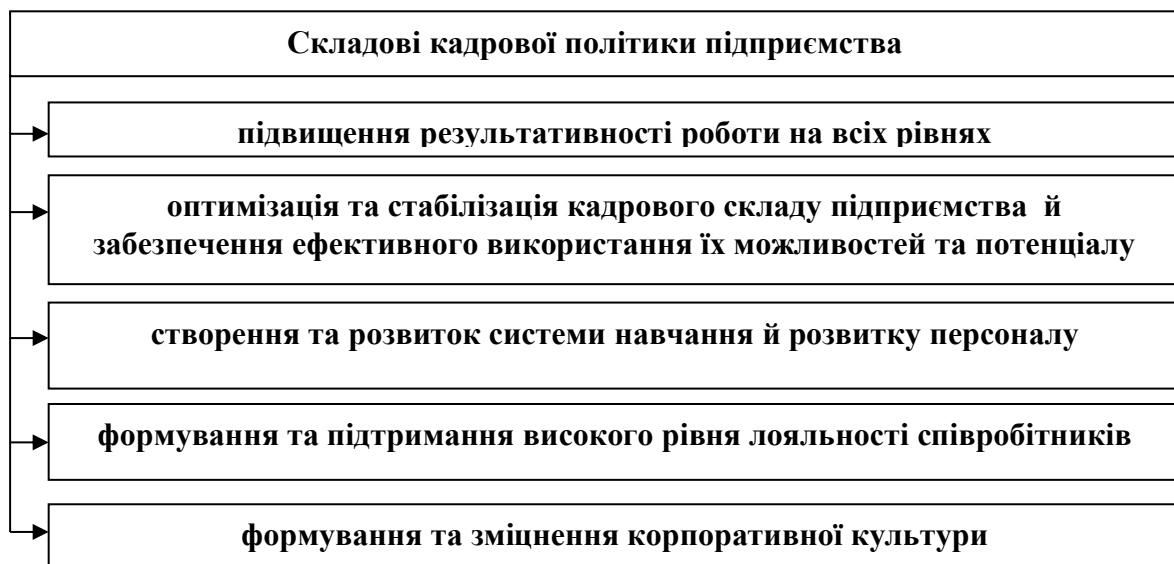


## **УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ**

В конкурентному середовищі саме аналіз ефективної діяльності підприємства свідчить про те, що одним із найважливіших завдань є ефективне управління його кадровою політикою. Оскільки персонал є об'єктом корпоративної стратегії підприємства, то кадрова політика відіграє вирішальну роль у розвитку як окремого підприємства, так і цивілізованого суспільства в цілому.

Кадрова політика підприємства є важливою складовою стратегічного й тактовного його потенціалу та розраховується на тривалий період, а її вдосконалення дозволяє об'єднати й узгодити різні управлінські дії під час проведення технічної та економічно-соціальної політики підприємства в цілому. Вона повністю повинна відповідати концепції розвитку підприємства і бути тісно взаємопов'язаною з усіма його галузями виробничо-господарської діяльності [1].

Основними складовими кадрової політики підприємства є п'ять взаємопов'язаних питань за допомогою яких здійснюється сприяння досягненню цілей суб'єкта господарювання і втілюється бачення в галузі управління персоналом (рис. 1).



**Рис. 1. Складові кадрової політики підприємства**

Передусім, водночас кадрова політика підприємства представляє собою основні напрями і підходи з управління персоналом задля реалізації місії та стратегічних цілей, які декларовані керівництвом [2]. Отже, аналіз літературних джерел свідчить, що кадрова політика підприємства

формується вищим керівництвом і реалізується кадровою службою під час виконання її працівниками своїх функцій [1, 2]. Вона знаходить своє відображення в таких локальних документах, як:

колективний договір;

корпоративна культура підприємства;

правила внутрішнього трудового розпорядку.

Вважається, що основною метою кадрової політики підприємства є:

1) підвищення ефективності управління персоналом шляхом створення ефективної системи управління співробітниками [1];

2) забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельності та якісного складу відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства, стану ринку праці [2].

На часі одним з основоположних завдань являється досягнення максимального ефекту від використання кадрового потенціалу. Вітчизняні підприємства спрямовані на отримання максимального прибутку й забезпечення конкурентоспроможності як продукції, так і підприємства в цілому, що ґрунтується на економічних стимулах і соціальних гарантіях і сприяє гармонійному поєднанню інтересів працівників і роботодавця.

Управління персоналу на вітчизняних підприємствах неможливе без використання необхідних для цього інструментів, які так чи інакше, зможуть забезпечити ефективність трудової діяльності відповідно до вимог виробництва через взаємопов'язані соціально-економічні, організаційні, соціологічні, психологічні та ергономічні методи [2].

Таким чином, для рішення кадрових питань на підприємстві необхідна продумана ефективна кадрова політика, що є складовою частиною управлінської діяльності. Саме вона створює згуртовану, відповідальну, високопродуктивну робочу силу. Фундаментом такої політики є робота з персоналом, відповідна концепції розвитку підприємства. Сам процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб у найкоротші терміни мати бажаний результат щодо будь-якого питання чи проблеми в кадровій галузі підприємства.

#### *Література*

1. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 10(1). С. 74 –78.

2. Шаповал О.А., Іваній А.О., Гальченко А.О. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 5 (17). С. 149 – 151.