

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна модель розвитку людського потенціалу не забезпечує необхідних кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Наразі існує тенденція до депопуляції, старіння, бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили за кордон, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації підготовлених фахівців, незадовільних умов праці, відсутності стимулів до професійного розвитку на більшості підприємств, установ, організацій країни. Закріпленню цих негативних явищ сприяють застарілі форми організації праці та менеджменту, технологій виробництва й технічного оснащення, неадаптованість до ринкових умов, руйнування соціальної інфраструктури. Саме тому вирішення питань докорінної перебудови сучасного організаційно-економічного механізму реалізації кадрової політики набуває особливої актуальності. Кадрова політика є предметом дослідження багатьох науковців, серед яких найвідоміші В.Авер'янов, Г.Атаманчук, О.Воронько, С.Дубенко, В.Князев, Г.Леліков, В.Луговий, В.Майборода, І.Надольний, О.Оболенський, В.Ребало, В.Скуратівський, В.Троня та ін. Однак варто зауважити, що організаційно-економічний механізм реалізації кадрової політики за сучасних економічних умов потребує додаткового опрацювання.

Метою дослідження є вивчення організаційно-економічного механізму реалізації кадрової політики підприємства. Вітчизняний трудовий потенціал залишається однією з головних конкурентних переваг української економіки та має розглядатися як один із ключових важелів динамічного відновлення економічного зростання. Ефективне використання трудового потенціалу вимагає концентрації зусиль навколо динамічного підвищення продуктивності праці, відтак – розвитку реального сектора економіки на основі його модернізації та оновлення основного капіталу.

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми та методи. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них. Її розробляють власники підприємства, вище керівництво, кадрова служба. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства та стану ринку праці.

Механізм реалізації кадрової політики підприємства є системою планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних і інших заходів, спрямованих на рішення кадрових проблем і задоволення потреб підприємства в персоналі.

До динамічних елементів кадрової політики слід віднести інформаційні, адміністративні та операційні зв'язки, що забезпечуються шляхом організації роботи кожного окремого працівника шляхом розподілу обсягів робіт та закріплення їх за робочим місцем, визначення алгоритму взаємодії працівника в системі трудових відносин та розподіл повноважень та відповідальності згідно із обраною моделлю управління кадрами. Загалом, напрямки реалізації кадрової політики представлено на рисунку 1.



Рис. 1. Модель реалізації заходів кадрової політики сучасних підприємств

Серед основних завдань кадрової політики можна виділити такі:

1. Комплексний підхід до організації роботи кадрового складу підприємства на основі формування ефективної системи розподілу повноважень та відповідальності учасників діяльності організації, планування робочого місця та закріплення за ним функціональних обов'язків.
2. Визначення напрямів підготовки персоналу, планування його розвитку, програм навчання та підвищення кваліфікації.

3. Управління кадровим резервом підприємства.

4. Впровадження об'єктивної моделі оцінки персоналу та на її основі створення ефективного механізму оплати праці, управління діловою кар'єрою та стимулювання працівників.

5. Формування засад корпоративної культури та етики професійних відносин в колективі, що мають сприяти подоланню комунікаційних бар'єрів та вирішенню проблем адаптації.

6. Реалізація механізму залучення працівників до розробки та прийняття управлінських рішень на колективній основі, управління соціальним мікрокліматом в структурних підрозділах підприємства.

7. Управління чисельністю кадрового складу, його професійними та особистими характеристиками відповідно до потреб корпоративної стратегії розвитку підприємства.

Як показали попередні дослідження, до першочергових напрямків реалізації кадрової політики на сучасних підприємствах можна виділити види робіт, пов'язані з управлінням кадровим складом. Планування чисельності кадрового складу є важливим процесом, що визначає не лише кількісні, але й структурні його характеристики, що є важливим показником в умовах виробництва, адже відомо, що найбільш продуктивними є працівники середньої вікової групи, що є найбажанішою та стратегічно важливою категорією працівників. Також управління чисельністю кадрів включає такі процеси, як пошук та відбір кадрів, що є важливим проявом зв'язку між кадровою політикою підприємства та зовнішнім соціальним середовищем. Так, у більшості випадків підприємства проводять роботу з пошуку та попередньої підготовки молодих працівників за допомогою інтеграції зусиль із провідними вищими та середніми навчальними закладами в процесі їх професійного формування.

Зазначимо, що кадрова політика підприємства – це не лише моментна діяльність із залучення необхідної кількості персоналу відповідної якості, це цілеспрямована систематична діяльність з елементами планування, організації, мотивації та контролю за станом трудових ресурсів підприємства, розроблена на довгострокову перспективу. Організована на високому рівні кадрова робота дозволяє підприємству чітко реагувати на події у зовнішньому середовищі, обирати такі варіанти поведінки, які б узгоджували його економічні процеси з вимогами господарського механізму країни. Від злагодженої роботи системи управління кадрами з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства, а широке впровадження інформаційних технологій в сучасне управління та виробництво вимагає значного підвищення якості професійної підготовки працівників, її гнучкості, безперервності підвищення їх кваліфікації впродовж усього професійного життя.

Таким чином, організаційно-економічний механізм кадрової політики підприємства у ринковому середовищі реалізується через низку таких заходів:

- впровадження системи «наставництва», що дасть можливість досвідченим працівникам навчати молоді кадри, адаптуючи їх до виробничих умов;
- впровадження чітких гарантій відшкодування працівником підприємству коштів, витрачених на його навчання, підвищуючи, таким чином, взаємну відповідальність роботодавця і працівника;
- з метою вирішення проблеми кадрового забезпечення необхідне укладення між відповідними регулюючими державними органами, підприємствами промислової та будівельної галузей, а також спеціалізованими профільними навчальними закладами міжгалузевої багатосторонньої угоди, що надасть можливість самим підприємствам впливати на напрямок і склад підготовки кадрів для своїх потреб;
- організація мережевої взаємодії освітніх установ для розвитку мобільності у сфері освіти та науки, удосконалення інформаційного обміну та сприяння прийняттю управлінських рішень;
- впровадження нових освітніх технологій і принципів організації навчального процесу, які забезпечують реалізацію нових моделей і змісту безперервної професійної освіти;
- удосконалення механізму функціонування сучасної професійної орієнтації кадрів;
- забезпечити зростання реальної заробітної плати; не допускати отримання заробітної плати нижче прожиткового мінімуму, визначеного державою.