

ХАРЧЕНКО А.В., ст. гр. УПЕП-42
Наук. керівник: Костишина Т.А, к.е.н., проф.
Полтавський університет економіки і торгівлі
м. Полтава

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність. Будь яка організація розробляє і здійснює свою функціональну політику у тому числі і кадрову. На підприємствах реалізується принципи відповідності функціональної політики і стратегії розвитку. Таким чином, кадрова політика – це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

Кадрова політика підприємства - це цілісна кадрова стратегія, що поєднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації й плани по використанню робочої сили. Призначення кадрової політики - вчасно формулювати цілі у відповідності із стратегією розвитку організації, ставити проблеми й завдання, знаходити засоби й організовувати досягнення цілей. Запроваджені в теперішній час в формах і методах управління, організаційних структурах, спрямованих на стимулювання підприємливості і розвиток ринкових відносин підприємств часто є не досить ефективними і не досягають поставлених цілей.

Однією з основних причин цього є слабка забезпеченість проваджуваних реформ необхідними кадрами. Вирішенню цієї проблеми повинна допомогти продумана система роботи з персоналом. Не досить глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів та спеціалісти кадрових служб, серед яких більшість осіб з технічною освітою, що передбачає технопрактичну орієнтацію системи управління в цілому. Звідси часто негативне відношення керівників до інтересів соціального і культурного характеру, плануванню і організації дієвої роботи з персоналом фірм.

Стан справ погіршується ще й тим, що відсутня серйозна система підготовки спеціалістів в області управління персоналом, що суттєво пригальмовує як розвиток теоретичних основ роботи з персоналом, так і практичне застосування вже наявних розробок на практиці.

Актуальність вибраної теми обумовлена тим що на даний момент, в Україні кадрова політика, не повною мірою виконує своє призначення, таким чином, це негативно впливає на (певну організаційну) структуру ТОВ АФ «Шишацька» і тим самим на зниження продуктивності та якості праці, тому ця тема на даний момент вважається цілком актуальною і доречною.

Служби управління персоналом повинні бути укомплектовані спеціалістами, здатними успішно вирішувати широкий спектр питань діяльності підприємства і разом з іншими службами активно впливати на ефективність роботи підприємства.

Характер управлінської праці на відміну від праці робітника або спеціаліста полягає в тому, що крім рутинної роботи, яку виконує керівник, він ще несе відповідальність за роботу підлеглих, тобто займається плануванням, організацією їх роботи, мотивацією, контролем виконання тощо; відіграє різні ролі в процесі управління, відповідає за організаційну поведінку, формує стиль управління та організаційну культуру. І це не залежить від того, на якому рівні управлінської ієрархії він знаходиться або за яку сферу діяльності в організації він відповідає.

Управлінська діяльність характеризується великою мірою невизначеності і залежить від мистецтва менеджменту. Стиль керівництва всіх менеджерів організації формує організаційну культуру, яка є ефективним інструментом управління людськими ресурсами.

Мета дослідження: удосконалення кадрової політики на агрофірмі «Шишацька».

Основна частина. Об'єктом, що досліджується в даній курсовій роботі, виступає кадрова система на агрофірмі «Шишацька», з метою підвищення конкурентоздатності, результативності праці, впровадження оптимальних стилів, методів, способів управління, комплексної системи мотивації, розробки кадрової політики підприємства.

Під управлінням кадрами розуміється процес планування, добору, підготовки, оцінки і безупинного формування кадрів, спрямований на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і, в остаточному підсумку, поліпшення якості життя працівників. Предметом управління кадрами як науково-практичного напрямку виступає вивчення відношень працівників у процесі виробництва з погляду найбільше повного та ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є сполучення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку спроможностей працівників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

Висновки. У більшості компаній відділи кадрів чи служби управління людськими ресурсами більше звикли займатися плануванням чисельності працівників на підприємствах, їх головна задача - домогтися щоб на підприємстві було стільки працівників, скільки повинно бути у відповідності зі штатними розкладами.

Але сьогодні відділам кадрів важливо вже домагатися не просто своєчасного заповнення вакансій, щоб підтримувати на належному рівні обсяг виробництва. Система роботи з кадрами повинна бути спланована таким чином, щоб постійно домагатися збільшення в складі робочої сили підприємства тих людей, хто має гарні знання, і стежити за тим, щоб таких працівників ставало усе більше в кожному підрозділі.

Бібліографічний список

1. Конституція України. – К.: УПФ, 2004. – 43 с. Кодекс законів про працю України. – К.: Велес, 2009. – 80 с.
2. Закон України "Про оплату праці", Київ, 24 березня 1995 року

N 108/95-ВР

3. Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року».

4. **Колот А.М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник. – Київ: КНЕУ, 2007. – 224с.

5. **Савченко В.А.** Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

6. **Шершньова З. Є.** Стратегічне управління: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2004. — 699 с.