

Секція 7
Дубініна В. О.,
студентка групи 21 МБПТ
Таврійського державного агротехнологічного університету
імені Дмитра Моторного
Завадських Г. М.,
к.е.н., доцент кафедри «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»
Таврійського державного агротехнологічного
університету імені Дмитра Моторного

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах розвитку національної економіки суттєвим і актуальним є конкурентоспроможний персонал і ефективність соціально-трудових відносин, оскільки кадрова політика є важливою складовою корпоративної стратегії діяльності підприємства та основною його конкурентною перевагою.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики підприємства. [1]. Основним завданням кадрової політики підприємства є забезпечення у повсякденній кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу.

Основними напрямками удосконалення кадрової політики на сучасному етапі висуваються адміністративні та економічні методи, соціальні відносини і гарантії, які, в свою чергу, складаються з підходів, представлених в структурі кадрової політики.

В даний час перед вітчизняними підприємствами ставляться нові економічні завдання:

– формування структури і складу робочих місць (за оцінкою багатьох авторів вдосконалення кадрової політики в цьому відношенні має значний потенціал щодо зниження витрат на виготовлену продукцію);

- формування фонду заробітної плати за категоріями працюючих із застосуванням багаторівневих тарифних сіток і встановленням ставки 1 розряду (не нижче мінімальної місячної заробітної плати), з розрахунком необхідної чисельності і кількістю робочих місць;
- дослідження форм і методів організації служби управління, формування кадрового резерву, підвищення кваліфікації та навчання працівників, атестації робочих місць;
- обґрунтування мотивації трудової діяльності, удосконалення системи оплати та стимулювання праці працівників;
- формування та реалізація кадрової політики вітчизняних підприємств в сучасних умовах.

Найважливішою складовою частиною кадрової політики стає скоординована система оплати праці та винагороди за результати праці, її відповідність вимогам регіонального ринку [3]. В даний час основними проблемами залишаються: координація кадрової політики з ринком праці; активізація трудової діяльності за рахунок розширення зон обслуговування та впровадження механізму «м'яких» і «жорстких» норм; застосування багаторівневих тарифних сіток; моніторинг на регіональному ринку важливості професій; узгодження рівня інформованості працівників про проведену кадрову політику, соціальні відносини, які поступово повинні формуватися в нові ринкові відносини (корпоративна культура).

Висновки. Кадрова політика повинна бути націлена на підвищення ефективності роботи персоналу, тобто проводити такі заходи, які дозволять з більшою ефективністю використовувати трудові ресурси.

Список літератури

1. Криклій А. С. Еволюція досліджень соціально-економічної сутності категорій «особистісний потенціал», «трудовий потенціал» і «людський капітал» / А. С.Криклій // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. – К. : НДЕІ, 2005. – Вип. 5. – С. 104-108.

2. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: Монография / Н.М. Кузьмина. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 168 с.

3. Перебейніс В. Особливості мотивації праці керівників і спеціалістів аграрних підприємств / В. Перебейніс, Т.Сазонова // Економіка АПК. – 2006. – № 11. – С. 112 -118.