

**Солонцов О.С.**, здобувач вищої освіти  
бакалавр, ОПП Публічне управління і адміністрування,  
Науковий керівник – **Вороніна Ю.Є.**, к.н. держ. упр.  
**Таврійський державний агротехнологічний університет**  
**ім. Дмитра Моторного**, м. Мелітополь

### **КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ**

Кадрова політика організації — це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється вищим керівництвом, кадровою службою. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Цілями кадрової політики організації є: своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості у необхідній чисельності; забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, що передбачені трудовим законодавством; раціональне використання кадрового потенціалу; формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів.

Кадрова політика організації повинна ґрунтуватися на наступних принципах: справедливість, послідовність, дотримання трудового законодавства, рівність, відсутність дискримінації.

До зовнішніх чинників, що визначають кадрову політику організації, належать: національне трудове законодавство, взаємини з профспілкою, стан економічної кон'юнктури, перспективи розвитку ринку праці.

Внутрішніми чинниками, що визначають кадрову політику організації, є: цілі організації, їхня тимчасова перспектива і ступінь пропрацьованості; стиль управління; умови праці; якісні характеристики трудового колективу.

До головних напрямків кадрової політики організації належать: визначення основних вимог до персоналу, виходячи із внутрішньої і зовнішньої ситуації, перспектив розвитку організації; формування нових кадрових структур і розробка процедур, механізмів управління персоналом; формулювання концепції оплати праці, матеріального і морального стимулювання працівників; вибір шляхів залучення, використання, збереження і вивільнення кадрів; розвиток соціальних відносин; визначення шляхів розвитку кадрів, навчання, перенавчання, підвищення їхньої кваліфікації; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; залучення рядових працівників до участі в управлінні організації і т. п.

Механізм реалізації кадрової політики підприємства являє собою систему планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних,

економічних і інших заходів, спрямованих на рішення кадрових проблем і задоволення потреб підприємства в персоналі.

У залежності від рівня усвідомленості правил і норм, що лежать в основі кадрових заходів, і рівня впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію у підприємстві виділяють такі типи кадрової політики: пасивна кадрова політика (керівництво організації не має програми дій по відношенню до персоналу, а кадрова робота полягає у ліквідації негативних наслідків), реактивна кадрова політика (керівництво організації здійснює контроль за негативними аспектами роботи з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризи, а також застосовує заходи щодо локалізації кризи), превентивна кадрова політика (у програмах розвитку організації містяться короткостроковий і середньостроковий прогнози потреби в кадрах, сформульовані задачі щодо розвитку персоналу), активна кадрова політика (керівництво підприємства має не тільки прогноз, але і засоби впливу на ситуацію; кадрова служба здатна розробити антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації і корегувати виконання програм відповідно до параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища).

У залежності від ступеня відкритості стосовно зовнішнього середовища при формуванні кадрового складу виділяють такі типи кадрової політики: відкрита кадрова політика (організації готова прийняти на роботу будь-якого фахівця, якщо він має відповідну кваліфікацію, без урахування досвіду роботи у цьому або спорідненому йому організації), закрита кадрова політика (підприємство орієнтується на включення нового персоналу тільки нижчого посадового рівня, а заміщення відбувається з числа працівників організації).

#### **Список використаних джерел:**

1. Балабанова Л., Сарда О. Управління персоналом: навч. посіб. ; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. К. : Професіонал, 2006. 511 с.
2. Гаєвський Б.А. Основи науки управління: навч. посіб. К.: МАУП. 1997. 112с.
3. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: навч.-метод. посіб. К.: МАУП, 1998. 96с.
4. Савельєва В., Єськов О. Управління персоналом: навч. посіб. ; М-во освіти і науки України. К. : Професіонал, 2005. 335 с.
5. Теорія і практика управління персоналом: навч.-метод. посібник / Авт.-уклад. Г.В. Щокін. К.: МАУП, 1998. - 256с.
6. Управління персоналом : навч. посіб. / Виноградський М., Беляєва С., Виноградська А. , Шканова О. ; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. ("Екомен"). К. : Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.
7. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В, Застрожніков А. Г. Економіка підприємства: навч. посіб. Люкс, Мелітополь. 2010. ISBN 978-966-8428-49-4
8. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. Управління персоналом: навч. посіб. Сімферополь: ДІАЙП, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2.