

*В. Л. Вороніна, к.е.н, доцент
В. Р. Завгородній, аспірант
Полтавський державний аграрний університет*

КАДРИ ТА ПРАВОВА БАЗА ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Людські ресурси та управлінські кадри є ядром сучасного менеджменту. Безперечно, якою б не була ідеально створена структура організації, за відсутності висококваліфікованих трудових ресурсів, спеціалістів та фахівців, вона не зможе ефективно працювати та існувати. Саме тому, однією з фундаментальних основ і завдань менеджменту в цій структурі є підбір кадрів та подальше ефективне управління ними.

При управлінні трудовими ресурсами варто звернути увагу на наступні чинники:

1) рівень впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства (таких чинників, як ринкова кон'юнктура, дії постачальників і конкурентів, законодавчі акти, ринок праці, науково-технічний процес, політичні обставини тощо);

2) рівень впливу внутрішнього середовища на діяльність підприємства (таких чинників, як цілі, завдання, структура, технологія, організаційна культура, працівники та ресурси, мотивація до виконання завдань);

3) взаємозалежність чинників внутрішнього і зовнішнього середовища.

Підбір кадрів – це процес відбору працівників за вимогами і потребами, можливість організації (підприємства) відповідно до її мети і завдань [2].

Кадри – це основний ресурс підприємства, що першочергово визначає успіх його діяльності. Відбір кадрів – одна із найважливіших управлінських функцій, яка визначає подальшу долю організації, так як без неї, на нашу думку, неможливо реалізувати інші функції управління.

Стосовно системи відбору керівних кадрів, а також працівників організації, зазначимо наступне: система відбору має бути відкритою, кожен член організації повинен мати можливість брати участь у цьому відборі, при цьому основними і

обов'язковими критеріями його оцінки мають бути спеціальні знання, уміння, здібності, досвід роботи в обраній сфері, високі морально-етичні якості.

Щодо основних характеристик трудового потенціалу працівника, можна віднести наступне:

- освіта, підготовка, професіоналізм, знання основ економіки, здібність до професійного зростання та ін.;
- ставлення до праці, а саме: дисциплінованість, старанність, відповідальність, творчий підхід, ініціативність та ін.;
- досвід, навички, стаж роботи;
- особистісні характеристики, а саме: темперамент, риси характеру, емоційність тощо;
- здоров'я, вік, сімейний стан та ін.

Враховуючи зазначені складові, ми зможемо підібрати висококваліфіковані трудові ресурси, але, при цьому, в процесі управління, не слід забувати про використання різних видів стимулювання та вдосконалення робочого процесу. Так, варто проводити різні тренінги, семінари, вебінари; запрошувати спеціалістів для навчання колективу із застосуванням різних інноваційних технологій, програм, обладнання тощо.

Також, при управлінні персоналом підприємства, важливим є дотримання норм правових актів, які регламентують роботу підприємства та визначають наслідки та міру покарань у випадку їх порушення. До даних документів відносяться: Конституція України; законодавчі та нормативно-правові акти; акти індивідуального характеру.

Таким чином ми можемо виділити наступні нормативно-правові акти:

1. Конституція України, відповідно до ст. 42 якої кожен громадянин має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [3]. Це право базується на свободі підприємницької діяльності, яка полягає в здійсненні на власний розсуд і ризик особою господарської діяльності, не забороненої законом, з метою одержання прибутку.

2. Блок спеціальних нормативних актів, що регулюють виключно підприємницьку діяльність: Закони України «Про господарські товариства», «Про акціонерні товариства», «Про фермерське господарство», «Про державну реєстрацію

юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань», «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» та інші.

3. Нормативно-правові акти, які регулюють підприємницьку діяльність: Господарський Кодекс України, Цивільний Кодекс України, Податковий Кодекс України, , «Про захист прав споживачів», «Про захист економічної конкуренції», «Про захист від недобросовісної конкуренції», «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» та інші.

Щоб в майбутньому підприємство не зіткнулося з проблемами, спричиненими безвідповідальністю з боку управління підприємства та, відповідно, безвідповідальністю підібраних кадрів, до управління ними варто підходити з огляду на вище згадані чинники та спираючись на правові засади.

Підсумовуючи, зазначимо, що при підборі трудових ресурсів слід звертати увагу, насамперед, на високу кваліфікованість, вміння адаптуватися в новому середовищі, бажання людини до навчання та подальшого застосування нових знань, вмінні використовувати інноваційні методи в роботі тощо. Невід'ємною складовою відбору персоналу та управління трудовими ресурсами є правова база, яка має значний вплив на конкурентоспроможність та ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Олійник А. С., Піхуля О. Г., Романова О. В., Лопан А. М. Конкурентоспроможність персоналу як складова ефективної діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 97-101.

2. Язлюк Б. О., Вороніна В. Л., Гордієнко В. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т.4. № 4. С. 191-198.

3. Конституція України. Електронний ресурс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>