

В. Л. Вороніна

к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Аналіз структури й функцій підрозділів, які впливають на процес формування й реалізації кадрового потенціалу підприємств, виявив їх роз'єднаність. Часто вони виконують одні й ті ж самі завдання, але, при цьому, використовують різні інструменти. Це продовжує процедуру прийняття й реалізації рішень щодо кадрових перетворень, збільшує кількість помилок та приводить до неузгодженості деяких результатів. Тому, вважаємо, що єдина функціональна підпорядкованість кадрових служб має здійснювати координацію всіх підрозділів, задіяних в процесі формування та реалізації кадрової політики підприємства.

Вважаємо, що кадрова політика повинна будуватися на стратегічних планах підприємства – цілі кадрової політики мають походити від цілей підприємства.

Проведений нами аналіз стану управління персоналом підприємств надав можливість визначити основні стратегічні напрямки розвитку системи управління персоналом (рис. 1).

Покращення кадрової політики підприємства не може ефективно здійснюватися без попереднього удосконалення загальної системи управління [1], тому пропонуємо наступну послідовність реалізації певних заходів:

1. Оптимізація загальної системи управління.
2. Удосконалення роботи у сфері управління персоналом.
3. Поліпшення організації й оплати праці співробітників, їх мотивації.

Вважаємо, що оцінка внутрішнього руху кадрів є важливою складовою управління персоналом.

Управління внутрішнім рухом персоналу, це дієвий інструмент утримання на підприємстві кращих та талановитих працівників; забезпечення зростання продуктивності праці, розвиток різних функцій підприємства [2, 3].



Рис. 1. Основні стратегічні напрямки розвитку системи управління персоналом

Пропонуємо застосовувати показники, які базуються на власному баченні та розумінні оцінки кадрової політики досліджуваних підприємств:

- коефіцієнт звільнених за власним бажанням (співвідношення чисельності звільнених за власним бажанням за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період);

- коефіцієнт звільнених з ініціативи підприємства (співвідношення чисельності звільнених з ініціативи підприємства за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період);

- коефіцієнт оновлення колективу (співвідношення чисельності нових працівників (працюючих до 1 року) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період);

- коефіцієнт проходження випробувального терміну (співвідношення чисельності працівників, що пройшли випробувальний термін за певний період до чисельності прийнятих на випробувальний період за відповідний період);

- коефіцієнт адаптації персоналу (співвідношення чисельності персоналу працюючого до 2 років за певний період до загальної чисельності залученого персоналу на постійній основі за відповідний період);

- коефіцієнт руху персоналу в межах структурних одиниць (співвідношення чисельності переміщень в межах структурних одиниць за відповідний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період);

- коефіцієнт замін персоналу в посадах (співвідношення чисельності замін персоналу в посадах (у зв'язку з не відповідністю посаді) за відповідний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період).

Використання запропонованих коефіцієнтів надасть можливість спостерігати ефект та динаміку процесів руху персоналу з метою прийняття відповідних управлінських рішень щодо кадрової політики підприємства; порівнювати їх з локальними та загальними даними по ринку, відслідковувати тенденції; знаходити свою траєкторію руху та розвитку; бути

інструментом планування роботи з персоналом.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. №3. С. 355-359.
2. Михайленко Н.О. Особливості управління розвитком трудового потенціалу підприємства на основі багатовимірного оцінювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. №18. С. 90-94.
3. Шаповал О. А., Іваній А. О., Гальченко А. О. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. № 5 (17). С. 149-151.