

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУРАХ

Н. М. МАТВЄЄВА, канд. екон. наук, доцент, Д. Л. ПОНОМАРЕНКО
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Кадрова політика є однією з найважливіших соціально-економічних характеристик будь-якого підприємства, особливу значущість цей аспект набуває в ринковій економіці. Кадрова політика виступає ядром системи управління персоналом і реалізується через кадрову роботу, тому вибір кадрової політики пов'язаний не лише з визначенням основної мети, але і з вибором засобів, методів, пріоритетів.

Кадрова політика тісно пов'язана з усіма сферами господарської політики підприємства, а саме, розгляд і ухвалення рішень в кадровій політиці відбувається за всіма комплексними функціональними підсистемами підприємства, наприклад: управління науково-технічною діяльністю, управління виробництвом, соціальна політика, що безпосередньо впливає на їх діяльність. З іншого боку, рішення в сфері політики діяльності в цих комплексних функціональних підсистемах впливають на кадрову політику усього підприємства в цілому. Основною метою кадрової політики підприємства є забезпечення цих функціональних підсистем системи управління і виробничої системи підприємства необхідною кількістю працівників з певними якостями. Кадрова політика пов'язана, передусім, з вибором цільових завдань розрахованих на перспективу, поточна ж кадрова робота орієнтована на оперативне рішення кадрових питань. Між ними існує тісний взаємозв'язок, який буває між стратегією і тактикою досягнення поставленої мети. При формуванні кадрової політики, для усебічного визначення напрямів діяльності на підприємстві, необхідно враховувати основні принципи окремих напрямів кадрової політики, що представлено на рис. 1.

Таким чином, кадрова політика - це свідома, цілеспрямована діяльність по створенню трудового колективу, яка оптимізує поєднання цілей і пріоритетів підприємства та його працівників. Відомо, що існують такі стадії розвитку підприємницьких структур, на яких переважно реалізується стратегія: підприємницька (стадія формування); динамічного зростання (стадія інтенсивного зростання); прибутковості (стадія стабілізації); ліквідаційна (стадія кризи).



Рисунок 1 – Основні принципи формування кадрової політики в підприємницьких структурах

Формування кадрової стратегії є сумарним результатом впливу таких основних чинників, як зовнішнє і внутрішнє середовище підприємства, короткострокові завдання і стратегія розвитку підприємства. Враховуючи також, що реалізація усіх інших стратегій підприємства, так або інакше, пов'язана саме з персоналом підприємства, тому необхідно визнати, що кадрова стратегія у цьому сенсі стає ключовою. При цьому, стратегія діяльності підприємства є системою управлінських і організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і завдань, що пов'язані з її розвитком.

Підводячи підсумок, можна наголосити, що загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного:

- кадрова політика має бути тісно пов'язана із стратегією розвитку підприємства, в цьому відношенні вона представляє собою кадрове забезпечення реалізації стратегії;

- кадрова політика має бути досить гнучкою. Це означає, що вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме із стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого - динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни тактики підприємства, виробничої і економічної ситуації;

- оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для підприємства, кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей;

- кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід своїм працівникам.

Таким чином, кадрова політика спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка орієнтувалася б на отримання не тільки економічного, але і соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства.

РОЗВИТОК БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доцент, О. В. СИНИЦЯ, Р. В. АКОПЯН
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

В умовах ринкової економіки підприємства будівельної галузі зазнають постійного тиску з боку конкурентів як на внутрішньому так і на