

ВПЛИВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ НА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Амплеєва Г.С.

Науковий керівник – Колесник Т.М., канд. екон. наук, доцент

Серед актуальних проблем, які потребують якнайшвидшого розв'язання, особливого значення для економічної могутності країни є політика кадрового забезпечення галузей національного господарства і інфраструктури підготовки кадрів, яка була б спроможна повністю задовольнити вітчизняний ринок праці та сформувати і розвинутий конкурентоспроможний на зовнішніх ринках кадровий потенціал України.

Метою роботи є визначення рівня впливу кадрової політики організації на управління кадровим потенціалом.

Управління кадровим потенціалом — це найважливіша функція будь якого підприємства. Саме відповідне управління кадрами дозволяє забезпечити досягнення конкурентних переваг, ефективності праці і максимальної трудової віддачі персоналу. В сучасних умовах кадровий потенціал слід розглядати як сукупні можливості і здібності працівників, необхідних для здійснення дій, що забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів [1].

Основною метою кадрової політики є формування, підготовка, розміщення і раціональне використання висококваліфікованих кадрів різних галузей господарства і напрямків діяльності та нарощування кадрового потенціалу організацій. До основних цілей кадрової політики організації відносяться:

- 1) використання кадрів відповідно до їх класифікації;
- 2) забезпечення рівноваги загальних спеціальних знань у процесі підготовки фахівців до службової діяльності;
- 3) стимулювання високопродуктивної діяльності службовців у процесі виконання службових функцій;
- 4) старанність при доборі кандидатів для професійної діяльності різних видів;
- 5) забезпечення рівності шансів працівників при просуванні по службі незалежно від їхнього соціального стану.

Розробка концептуальних основ кадрової політики організації погоджується з її місією. При здійсненні стратегічного управління в різних сферах суспільства далеко не завжди місія окремої фірми, підприємства узгоджується з місіями суспільства і тим більше людства. Проте, реальність уже давно вимагає цього. Кадрова політика в стратегічному плані багата в чому визначається існуючим типом відносин між людьми і створюю-

ваними ними організаційними структурами. Використовуються типи конкуренції, співіснування.

Успіх управління трудовими ресурсами прямо залежить від рівня кваліфікації зайнятого в службі персоналу. Вітчизняна практика свідчить, що рівень освіти, професійна підготовка і компетентність кадрів на підприємствах недостатньо високі, віковий склад несприятливий, рівень оплати праці низький. Перехід до акціонерної і приватної власності обумовив поліпшення якісного складу працівників служб управління персоналом, омолодження кадрової структури, підвищення рівня освіти, професіоналізму, відповідно змінилися сприйняття нових ідей, методи роботи з персоналом, зросла зацікавленість у результатах праці.

Вітчизняним компаніям, що переймають закордонний досвід використання мотивації в управлінні персоналом, варто звернути увагу на проведені їх «колегами» кадрові реформи, які спрямовані на кардинальне відновлення людського потенціалу відповідно до якісно нових цілей і завдань розвитку соціально-економічних систем і структур.

Кадрова політика – складова частина стратегічно орієнтованої політики організації. Тому визначальним у виборі кадрової політики є стратегія (концепція) розвитку підприємства (фірми) як виробничо-господарської системи. Більш того, вдало обрана і реалізована кадрова політика сприяє нарощуванню кадрового потенціалу організації.

Таким чином, кадрова політика в нових умовах досить потужно впливає на управління кадровим потенціалом організації та спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, що орієнтувалася б на одержання не тільки економічного, але і соціального ефекту за умови дотримання діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень.

1. SHerep, O.G. and Gajdaj, I.O. (2016), "Management of Mizhnarodnij enterprises of engineer of the Zaporozhia area skilled potential", Zbirnik materialiv XI Mizhnarodnij naukovo-praktichnoj konferentsii: "Vukluku ta perspektivu rozvutky novoj ekonomiku na svitovomy, der gavnomy ta regionalnomy rivnjax" [Collection of materials X2 the International naukovo-praktichnoy conference: "Calls and prospects of development of new economy are on world, state and regional levels"], Mizhnarodnij naykovo praktichnoj konferentsii, [International naukovo praktichna conference], Publishing house ZNU, Zaporizhzhya, Ukraine, pp. 273—274.