

Березняк В. Ю. С., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Побудова ефективної системи кадрового менеджменту на підприємстві

yezjf@nuph.edu.ua

Вступ. Побудова системи кадрового менеджменту на підприємстві починається із розробки кадрової політики, яка закладає основу ефективності цього процесу.

Метою дослідження є розробка засад кадрового менеджменту підприємства. При виконанні дослідження були використані методи: контент-аналізу, наукового синтезу, узагальнення, спостереження, експертного опитування, порівняльного аналізу, метод моніторингу, угруповання, вимірювання, таксономічного, кореляційно-регресійного аналізу, метод побудови трендів, статистичний аналіз, розрахунок аналітичних показників та ін.

Кадрова політика розробляється власниками організації, вищим керівництвом, кадровими службами для визначення генерального напрямку і засад роботи з персоналом, загальних і специфічних вимог до них.

Основними цілями кадрової політики є: своєчасне забезпечення організації персоналом необхідної якості у достатній кількості; забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання трудовою потенціалу; формування і підтримування ефективної роботи трудових колективів.

Різновидами кадрової політики є добір та наймання кадрів, їх навчання, оцінювання та просування, мотивування, соціальне управління персоналом. Дослідники визначили загальні принципи кадрової політики, до яких можна віднести справедливість, послідовність, дотримання трудового законодавства, рівність і відсутність дискримінації. Чинники, які впливають на формування кадрової політики, поділяються на зовнішні (трудове законодавство, взаємовідносини з профспілками, стан економічної кон'юнктури, перспективи

розвитку ринку праці) та внутрішні (структура і цілі організації, територіальне розміщення, використання технології, виробнича та управлінська культура).

Механізм реалізації кадрової політики – це система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, економічних, соціально-психологічних та інших заходів для вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації (підприємства) в персоналі.

Розробка кадрової політики організації здійснюється шляхом виконання наступних етапів:

1. Нормування – узгодження принципів і цілей роботи з персоналом із стратегічним розвитком організації.

Заходи на цьому етапі можуть включати наступне:

- проведення аналізу корпоративної культури, стратегії і стану розвитку організації;
- виявлення можливих змін цілей роботи з персоналом;
- описання вимог до працівників, можливостей їх зростання та розвитку здібностей.

2. Програмування – розробка програми, шляхів досягнення цілей кадрової роботи з урахуванням умов та можливостей змін ситуації.

Заходи на цьому етапі можуть включати наступне:

- розробка системи заходів досягнення цілей у формі документу;
- розробка програми добору персоналу через різні джерела з використанням засобів масової інформації або своїх співробітників;
- розробка опитувальних анкет для проведення співбесіди при відборі та прийнятті на роботу.

3. Моніторинг персоналу – розробка процедур діагностики та прогнозування кадрової ситуації.

Заходи на цьому етапі можуть включати наступне:

- проведення аналізу стану кадрового потенціалу;
- розробка програми постійної діагностики та конкретних заходів щодо розвитку знань, умінь та навичок персоналу;
- здійснення оцінки ефективності кадрових заходів.