

результатів. Між тим, соціальне управління повинне доводити до відома працівників, що рівень пільг і гарантій (понад встановлений законом) залежить від продуктивності і якості їх праці.

Звичайно, не завжди кадровий відділ самого підприємства може визначити і документально оформити соціальну політику, передбачивши подальший її розвиток. Саме тому існують спеціальні консалтингові компанії, що надають подібні послуги.

Таким чином, соціальна політика є мотиваційним інструментом управління персоналом на підприємстві, що сприяє підвищенню його прибутковості завдяки задоволенню потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій працівників.

Використана література :

1. Новикова М. Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации [Електронний ресурс] / Л. М. Новикова. – Режим доступу : http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html

2. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Зоїдзе Д.Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

*Хачатрян А.А., студент 6 курсу спеціальності «Менеджмент організації і
адміністрування» Національного фармацевтичного університету*

Кадрова політика – це головний напрямок у роботі з персоналом, набір основних принципів, які реалізуються кадровою службою підприємства. Крім того, кадрова політика – це цілеспрямована діяльність зі створення трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей і пріоритетів підприємства та його працівників [1].

У широкому розумінні, кадрова політика – це система правил і норм, які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані та перетворюють людський фактор у відповідності до стратегії фірми. У вузькому розумінні, кадрова політика має на меті набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації, які використовуються в якості аргументів при вирішенні конкретних кадрових питань.

Головним об'єктом кадрової політики підприємства є персонал (кадри), а предметом виступає управлінське рішення та його реалізація відносно персоналу.

Мета кадрової політики – це створення системи управління кадрами, яка буде базуватися не на адміністративних методах, а на економічних стимулах та соціальних гарантіях.

Завдання кадрової політики реалізується через кадрову роботу, тому вибір кадрової політики пов'язаний не тільки з визначенням основної мети, але й з вибором засобів, методів та пріоритетів (рис. 1).



Рис. 1. Основні завдання кадрової політики

Для того щоб кадрова політика була правильно сформована, треба враховувати такі

фактори:

- стратегія розвитку організації;
- фінансові можливості (від яких залежить максимальний рівень витрат, які можуть дозволити собі компанії на управління персоналом);
- кількісні та якісні характеристики персоналу;
- ситуація на ринку праці, рівень заробітної плати;
- наявність профспілок, ступінь їх лояльності та наявність у них фактичної можливості відстоювати інтереси працівників, впливати на ринок праці;
- трудове та суміжне з ним законодавство, менталітет.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що головні вимоги до кадрової політики зводяться до чотирьох основних постулатів, а саме [2]:

по-перше, кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку підприємства;

по-друге, кадрова політика має бути достатньо гнучкою. Це означає, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, а з іншого – динамічною, тобто корегуватися відповідно до зміни тактики підприємства або виробничої чи економічної ситуації;

по-третє, оскільки формування кваліфікованої робочої сили може призвести до певних витрат на підприємстві, то в цьому випадку кадрова політика повинна бути економічно обгрунтованою;

по-четверте, кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Для того щоб покращити систему кадрової політики, зазвичай проводяться наступні заходи:

- посилюється системність у підборі кадрів від найму до звільнення працівника;
- поліпшується процедура висунення: інформація про вакансії, кандидатів, процедури обговорення та призначення на посаду.

Для стабільної та тривалої роботи організації дуже важливим є довгострокове планування кадрової політики. Аналіз факторів зовнішнього середовища та визначення ринкової кон'юнктури дозволять підприємству комплектувати особовий склад службовцями, яких ще немає в штаті.

У результаті може бути розроблена погоджена кадрова політика, що включає системи набору, підготовки, удосконалювання й оплати кадрів, а також політика відносин між адміністрацією та працівниками.

Отже, можемо зробити висновок, що гармонійний розвиток організації полягає у системному підході до управління персоналом. Кадрова політика в організації буде відносини не тільки з власним персоналом, вона визначає і відносини організації із зовнішнім середовищем. Робота з кадрами повинна допомагати організації вчасно реагувати на зміну ринку, появу нових технологій та, відповідно до цього, підбирати персонал. І при цьому кадрова політика є важливою складовою частиною всієї управлінської діяльності, мета якої – створення високопродуктивного та відповідального колективу.

Використана література :

1. Антонова Т. Кадрова політика в організації [Електронний ресурс] / Т. Антонова. – Режим доступу : <http://hrm.ru/db/hrm/9E740BD81F6FD38BC32577250046F4EA/print.html>.

2. Гавренкова В. І. Управління персоналом [Електронний ресурс]. / В. І. Гавренкова, Ю. Г. Гудін. – Режим доступу : http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers/page0004.asp.