

Список використаної літератури

1. Про морські порти України [Електронний ресурс]: Закон України від 17.05.2012 N 4709-VI із змін., внес. згідно із законами України : за станом на 06.01.2018. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4709-17>. – Назва з екрана.
2. АМПУ: плани розвитку портів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uspa.gov.ua/plani-rozvitku-portiv>. – Назва з екрана.

В. В. Белякова

студ. I курсу магістратури

спеціальність «Менеджмент ЗЕД»

Науковий керівник: к.е.н., доц. В. І. Борщ

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Створення конкурентоспроможного підприємства завжди пов'язане з людьми, які використовують свої фізичні, інтелектуальні і творчі здібності, з метою розвитку підприємства на конкурентному ринку. Можливості організації відображаються в нових методах управління і залежить від конкретних людей, знань, компетенції, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, і бути сприятливими до навчання. Цим і пояснюється актуальність теми, оскільки неправильно використаний потенціал, здібності, компетенції, призводить до нестабільного або навіть негативного результату [1, с. 62].

На даний момент головним завданням керівника підприємства є не тільки якісно управляти компанією, а також знайти і вибрати компетентних, освічених і кваліфікованих співробітників; розвивати і мотивувати їх на користь компанії; об'єднати їх єдиною метою, тільки таким чином можна досягти соціальних і економічних результатів і реалізовувати свою підприємницьку діяльність навіть в кризових ситуаціях.

Кадрова політика визначає, який виробничий колектив потрібен організації і як має бути організована робота з ним, щоб підприємство могло успішно реалізувати свої стратегічні цілі. Політика управління кадрами багатофункціональна і багатогранна область діяльності, тому її можна розглядати з широкої та вузької позицій [3].

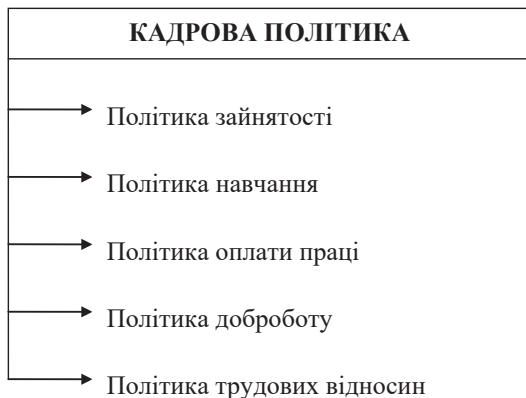
У широкому значенні, політика управління кадрами виступає системою усвідомлених та певним чином сформульованих правил

і норм, що приводять людський ресурс у відповідність із довгостроковою стратегією фірми. Нерідко при широкому розумінні кадрової політики необхідно звертати увагу на особливості реалізації владних повноважень та стиля керівництва. Побічно це знаходить своє відображення в філософії організації, колективному договорі та правилах внутрішнього розпорядку.

У вузькому значенні, кадрова політика розглядається у вигляді набору конкретних правил та обмежень, які можуть реалізовуватися як в процесі взаємодії між різними відділами підприємства, так і у взаємовідносинах між працівниками і організацією в цілому [2, с. 492].

Важливими напрямками кадрової політики фірми є: планування потреби фірми в робочому колективі; організація добору, аналізу та атестації робочих кадрів, а також професійна орієнтація і трудова адаптація; формування мотиваційних систем і систем стимулювання; організація праці і формування робочого місця; розробка та впровадження соціальних програм; забезпечення безпеки робочого колективу та охорони його здоров'я та інше.

Кадрова політика фірми диференціюється на складові її елементи, яка представлена на мал. 1.1.



Мал. 1.1 Елементи кадрової політики

У рідкісних випадках кадрова політика виступає в ролі неписаних правил, але навіть у такому форматі реалізації кожен співробітник може задовольнити свої потреби в передбачуваності та

безпеки. Кожен працівник знає, яких дій він може очікувати з боку керівництва і може прогнозувати свою діяльність в організації [4].

Більшість підприємства більш ґрунтовно підходять до питання розробки кадрової політики і безпосередньо враховують принципи, на яких повинна бути побудована і реалізована політика управління персоналом. Основними принципами системи кадрової політики є: стратегічна спрямованість; комплексність; системність; послідовність; законність; гнучкість; наукова та економічна обґрунтованість.

Реалізація вище вказаних принципів дозволить сформувати правильну кадрову політику, яка забезпечить своєчасне укомплектування кадрами з метою забезпечення безперервного виробництва, а також високої мотивації до високопродуктивної праці [1, с. 62].

Таким чином, можна зробити висновок, що кадрова політика є традиційною системою управління, своєрідною системою, на яку спирається кадрова робота підприємства. Визначальним фактором, який впливає на конкурентоспроможність, економічне зростання і ефективність виробництва, є наявність на підприємстві людських ресурсів, які здатні професійно вирішувати поставлені виробничі завдання та проблеми. Для ефективного управління персоналом підприємство потребує цілісної системи кадрової роботи, що дозволяє управляти персоналом від моменту прийому на роботу до завершення кар'єри.

Список використаної літератури

1. Жильченкова В. О. Актуальні проблеми формування і реалізації кадрової політики на підприємстві [Текст]/ В. О. Жильченкова, В. А. Хацинская // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2012. – № 10. – С. 61-65.
2. Сірченко А. Е. Кадрова політика як інструмент управління персоналом [Текст]/ А. Е. Сірченко// Молодий вчений. – 2015. – №12. – С. 496-499.
3. Шафігулліна В. Е. Кадрова політика організації : цілі, завдання, напрями, особливості формування та здійснення / В. Е. Шафігулліна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.scienceforum.ru/2015/818/12322>. – Назва з екрана.
4. Управление персоналом организации: Учебник [Текст]/ Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В.; Под ред. Кибанов А. Я. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 695 с.