

УДК 331

Шмиголь Н.М.¹, Ніколова С.А.²

¹ д-р. екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БТЕ-0811 НУ «Запорізька політехніка»

АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА

Кадрова політика є ключовим інструментом управління людськими ресурсами на підприємстві, визначаючи загальні принципи, напрямки та методи роботи з персоналом, які спрямовані на досягнення стратегічних цілей. Проте в умовах конкуренції та постійних змін у зовнішньому середовищі важливість ефективної кадрової політики лише зростає, адже саме персонал забезпечує реалізацію виробничих процесів і розвиток підприємства загалом.

Г. Мазур трактує кадрову політику як комплекс стандартів, норм та правил, які визначають людський потенціал відповідно обраної до бізнес-стратегії [1, с. 179].

Структура кадрової політики підприємства має складну структуру, що включає в себе низку взаємопов'язаних напрямів. До них належать заходи щодо підбору персоналу, системи оцінювання і розвитку працівників, управління трудовими ресурсами, формування мотиваційної стратегії та системи винагород.

Головною метою кадрової політики є формування системи управління персоналом, яка ґрунтується переважно не на жорстких адміністративних підходах, а на використанні економічних стимулів та наданні соціальних гарантій. Вона спрямована на гармонізацію інтересів працівників і роботодавця, підвищення трудової віддачі, зростання виробничої ефективності та досягнення підприємством оптимальних економічних результатів [1, с. 180].

Важливу роль відіграють підходи до регулювання трудових взаємин, підтримка й розвиток організаційної культури, забезпечення ефективної взаємодії з працівниками, а також створення безпечних умов праці та реалізація соціального захисту для персоналу.

Успішна кадрова політика побудована на чіткому розумінні потреб підприємства, його місії, цінностей та стратегічних пріоритетів. Вона має бути гнучкою, адаптивною до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, орієнтованою на довгострокову перспективу. Водночас важливою умовою її ефективності є зворотний зв'язок з працівниками, врахування їхніх очікувань, мотиваційних чинників та рівня задоволеності працею.

Відповідно однією з найважливіших функцій кадрової політики є підбір кадрів, що відповідають професійним вимогам та корпоративній культурі підприємства, що значно зменшує ризик невідповідності працівника посаді, знижує витрати на адаптацію та навчання, підвищує продуктивність і якість праці.

В.В. Степенко зазначає, що для успішної інтеграції нового працівника на перше місце виходить адаптація, адже від того, наскільки швидко новий працівник зможе влитися в колектив, ознайомитися з корпоративними стандартами, зрозуміти свої функціональні обов'язки, залежить його подальша ефективність. Ефективною в даному випадку буде програма адаптації, яка дозволить зменшити рівень стресу та сформувати позитивне ставлення до колективу [3, с. 19-20].

Крім того, постійне підвищення кваліфікації, участь у тренінгах, семінарах, курсах дозволить працівникам удосконалювати свої навички, адаптуватися до технологічних змін і підвищувати продуктивність праці.

Інвестування в розвиток персоналу позитивно вплине на імідж підприємства як роботодавця, стимулюючи лояльність працівників та сприятиме зниженню плинності кадрів [4, 5].

Ефективна політика мотивації персоналу повинна враховувати як матеріальні, так і нематеріальні потреби працівників, бути справедливою, прозорою та послідовною. Тому винагорода має бути пов'язана з результатами праці, а система преміювання бути орієнтованою на досягнення конкретних цілей [2, с. 138].

Управління кар'єрою працівників є ще одним потужним інструментом кадрової політики, що стимулює працівників до самореалізації, підвищує рівень відповідальності. Тому підприємства та організації, які планують і підтримують розвиток внутрішнього кадрового резерву, мають стабільнішу команду та знижені витрати на зовнішній пошук спеціалістів.

Не менш важливим аспектом кадрової політики є оцінка результатів праці, адже регулярні опитування, дозволяють виявляти сильні та слабкі сторони працівників, формувати індивідуальні плани розвитку, об'єктивно визначати рівень винагород та приймати обґрунтовані рішення щодо кар'єрного підвищення.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі також належить до завдань кадрової політики, адже довіра, повага, справедливість, підтримка, командна робота безпосередньо впливають на емоційний стан працівників, рівень задоволеності працею та їх готовність працювати на спільний результат. Це зменшує конфліктність, підвищує стійкість до стресів і зміцнює лояльність до підприємства.

Крім того, кадрова політика повинна враховувати питання соціального захисту працівників, що реалізується через надання медичного страхування, гнучкого графіку роботи, підтримку в складних життєвих обставинах, організація дозвілля. Це сприятиме формуванню позитивного іміджу роботодавця, зниженню рівня втоми і вигорання працівників та підвищенню їх ефективності.

Дослідження та практика свідчать про те, що підприємства, які інвестують у розвиток персоналу, створюють сприятливі умови праці та впроваджують сучасні HR-технології, мають вищі показники продуктивності, кращу якість продукції, менші витрати на управління та обслуговування виробничих процесів.

Висновок. Ефективна кадрова політика створює основу для стабільного розвитку підприємства, підвищення його конкурентоспроможності, зменшення витрат, підвищення якості продукції і послуг та є гарантією того, що підприємство зможе адаптуватися до нових викликів, залучити та зберегти кваліфікованих працівників і досягати стратегічних цілей у довгостроковій перспективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мазур Г., Мазур Д., Мазур О. Трактуювання, цілі та основні завдання кадрової політики підприємства. Вісник Хмельницького національного університету, 2022. № 6. Том 1. С. 178-183.

2. Сафонов В.Ю., Пономаренко В.О. Напрямки удосконалення кадрової політики підприємства, 2024. С. 136-140.

3. Степенко В.В. Удосконалення кадрової політики підприємства : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 051 "Економіка" / наук. керівник О. Г. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 129 с.

4. Шмиголь, Н. М. (2011). Система управління мотивацією працівників як інструмент формування доходів підприємства. Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво, 175-179.

5. Бойченко А. А., Шмиголь Н. М., Гальцова О. Л. Мотивація: показники роботи працівників, вплив мотивації персоналу на результативність підприємства. Приазовський економічний вісник. 2021. Вип. 5. С. 44-50.