

Формування людських ресурсів має за мету забезпечення організації персоналом необхідної кількості і якості. Включає в себе діяльність з планування, найму та адаптації працівників.

Використання людських ресурсів забезпечується за рахунок управління поведінкою працівників, мотивації і стимулювання праці.

Розвиток людських ресурсів передбачає підвищення рівня компетентності працівників і їх посадове просування.

Підсистема організації праці забезпечує комфортні умови для трудової діяльності, як з точки зору оснащення робочого місця, так і формування морально-психологічного клімату в колективі.

Таким чином, стратегічне управління людськими ресурсами дозволяє визначити критерії для оцінки результативності управління людськими ресурсами, а також структуру системи управління людськими ресурсами. Виявлені в процесі аналізу недоліки та їх усунення вимагають змін в системі управління людськими ресурсами. «Бережливе» управління людськими ресурсами передбачає формування ефективного працівника.

Література.

1. Михненко П.А. Теория менеджмента : учебн. пособ. Москва : «Синергия», 2014. 640 с.
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебн. пособ. Москва, Волтерс Клувер, 2011. 440 с.

ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ ВИДІВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Руденко Ю. С., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
urudenko39@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Головне призначення управління персоналом полягає в тому, щоб керуватися у здійсненні діяльності по управлінню персоналом не тільки інтересами підприємства, але й діяти з урахуванням трудового законодавства та орієнтації на прийняття курсу соціальних програм.

Кадрова політика на сучасному підприємстві є найпотужнішим інструментом забезпечення конкурентоспроможності і розвитку. Грамотна кадрова політика дозволяє не тільки контролювати поточну

ситуацію, але і моделювати необхідні підприємству структури управління, що впливають із зміни потреб підприємства.

Під кадровою політикою підприємства слід розуміти «сукупність правил і принципів, що визначають основні напрями роботи з персоналом (формування, відтворення, розвиток, ефективне використання, мотивація, стимулювання персоналу) в процесі управління ним відповідно до загальної стратегії підприємства» [1].

Як правило, в літературі [1 - 4] розрізняють наступні основні види кадрової політики підприємства:

А) *пасивний*. На підприємстві немає чітко вираженої програми дій стосовно персоналу, а кадрова політика зводиться до ліквідації негативних наслідків. В організації немає прогнозу кадрових потреб, засобів оцінки праці персоналу. У плані фінансового оздоровлення кадрова проблематика, як правило, відображена на рівні інформаційної довідки про персонал без відповідного аналізу кадрових проблем і причин їх виникнення.

Б) *реактивний*. Керівництво підприємства контролює симптоми кризової ситуації (виникнення конфліктних ситуацій, відсутність достатньо кваліфікованої робочої сили для вирішення завдань, відсутність мотивації до високопродуктивної праці) і вживає заходи до локалізації кризи. Мета кадрової політики - забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу персоналу, його розвитку, у відповідності з потребами організації, вимогами діючого законодавства та станом ринку праці.

В) *превентивний*. Керівництво підприємства має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, однак не має засобів впливу на неї. Кадрова служба підприємства володіє не лише засобами діагностики персоналу, але й методами прогнозування кадрової ситуації на середньотерміновий період. У плані фінансового оздоровлення є короткотерміновий і середньотерміновий прогнози потреби в персоналі.

Г) *активний*. Керівництво підприємства має якісний діагноз, а також обґрунтований прогноз розвитку ситуації і засоби впливу на неї. Кадрова служба підприємства володіє засобами прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий та довгостроковий періоди.

Основні відмінності між типами кадрової політики за рівнем усвідомленості правил та норм в роботі з персоналом є у таблиці 1.

Таблиця 1 – Відмінності типів кадрової політики підприємства

Показники (суттєві харак- теристики)	Типи кадрової політики за рівнем усвідомленості правил та норм			
	Активна	Превентивна	Реактивна	Пасивна
Прогноз розвитку кадрових ситуацій	+	+ (середньостроковий прогноз)	+ (труднощі при середньостроковому прогнозуванні)	-
Засоби впливу на кадрові ситуації	+	-	+ (певні засоби)	-
Засоби діагностики персоналу	+	+	+ (певні засоби)	-
Прогноз кадрових потреб	+	+ (середньостроковий прогноз)	+ (труднощі при середньостроковому прогнозуванні)	-
Кадрові програми	+ (антикризові програми)	+ (на середньостроковий період)	+ (труднощі для середньострокового періоду)	відсутня чітко виражена програма
Кадрові заходи	регулярний моніторинг роботи персоналу	розвиток персоналу	моніторинг кваліфікованої робочої сили і мотивація персоналу	рутинне функціонування та ліквідація негативних наслідків подій

За такої класифікації кадрової політики повною мірою не враховується доцільність їх використання у певний момент розвитку підприємства.

Література.

1. Водолажська Т.О. Сутність поняття «кадрова політика підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. Харків : ХНАДУ, 2014. № 24. С. 55–64.
2. Гордієнко І.В. Сучасні тенденції розвитку кадрової політики на підприємствах. *Стратегія економічного розвитку України*. Київ : КНЕУ, 2002. № 4 (11). С. 164-171.
3. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Обґрунтування типів кадрової політики підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. Харків : ХНАДУ, 2015. № 25. С. 88-98.

4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. Москва : Проспект, 2010. 688 с.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*Іванова О. В., здобувач вищої освіти четвертого року навчання,
olya.iv02@gmail.com*

*Науковий керівник: Кудрявцева О. В., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Процес управління людськими ресурсами спрямований на оптимальне їх використання, підвищення результативності праці, а також задоволення потреби працівників організації в самовираженні, професійному розвитку.

На результативність управління людськими ресурсами та праці впливають фактори макро- і мікрорівня, вони є рушійною силою процесу і визначають його характер. Фактори, що впливають на результативність управління людськими ресурсами організації, можуть як сприяти підвищенню результативності праці, так і її зниження.

Фактори макрорівня впливають на діяльність суб'єктів соціально-трудої сфери в державному масштабі. Проведена соціальна і економічна політика держави обумовлює тенденції в трудовій сфері.

До факторів макрорівня належать:

- нормативне регулювання державою трудової сфери;
- соціальна політика держави;
- доходи і рівень життя населення.

Розглянемо більш докладно вплив даної групи факторів на підвищення результативності управління людськими ресурсами.

Нормативне регулювання державою трудової сфери здійснюється за допомогою законодавства на державному, регіональному та місцевому рівнях.

Регулювання трудових відносин здійснюється на основі Трудового кодексу України. Завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов з організації праці; підготовки та додаткового професійної освіти працівників безпосередньо у даного роботодавця; участі працівників в організації умов праці; соціального партнерства. У даному аспекті закладено правову основу