Таблиця 1 **– Шкала Харінгтона**

№ з/п	Змістовний опис	Числове значення
1.	Дуже високий	0,8-1,0
2.	Високий	0,64-0,8
3.	Середній	0,37-0,64
4.	Низький	0,2-0,37
5.	Дуже низький	0,0-0,2

Література.

1. Маркс К. и Єнгельс Ф. Соч., т.25, ч.1.

2. Радемахер Г., Теплиц О. Числа и фігурі. М., Физматгиз, 1962.

3. Гилева Т.А. Технология разработки программы стратегического развития персонала / Т.А. Гилева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. - № 5. – С. 108-116.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА

Резніченко Л. В., студентка
Науковий керівник: Величко Я. І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Рішення кадрових питань в умовах ринкових відносин і ринку робочої сили здобуває особливо важливе значення, тому що змінюється суспільний статус працівника, характер його відносин до праці й умов продажу робочої сили. У цих умовах керівник підприємства (роботодавець) повинен у своїх рішеннях виходити з того, що людський потенціал виявляється при сприятливих умовах для працівника, а його здатність у виконанні робіт, рішенні задач залежить від багатьох якісних показників, що характеризують його як особистість і фахівця. Система керування персоналом повинна носити комплексний характер. Вона функціонує завдяки формуванню відповідної кадрової політики.

Існує багато різних поглядів на визначення поняття «кадрова політика». Наприклад, О.В. Крушельницька й Д.П. Мельничук вважають, що кадрова політика являє собою сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання [1]. Деякі автори [2, 3] визначають кадрову політику як головний напрям у роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства.

Таким чином, кадрова політика підприємства – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах.

Основною метою кадрової політики є узгодження процесів формування, збереження, навчання, оцінювання, розвитку, управління персоналом відповідно до цілей підприємства та в умовах чинного законодавства. Крім того, до цілей кадрової політики підприємства слід віднести: своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості в необхідній кількості; забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, що передбачене трудовим законодавством; раціональне використання кадрового потенціалу; формування та підтримка ефективної роботи трудових колективів.

Сукупності розглянутих цілей кадрової політики відповідають принципи її організації та реалізації на підприємстві. Під принципами кадрової політики розуміють керівні правила та підходи до вирішення кадрових питань підприємства, серед яких найбільш значимими є: справедливість, послідовність, законність, науковість, системність, оптимізація використання кадрових ресурсів, професіоналізм і компетентність персоналу, відсутність дискримінації (за віком, статтю, релігією), корпоративність та стимулювання праці з урахуванням індивідуальних особливостей працівників. Дотримання зазначених принципів безпосередньо впливає на формування дієвої кадрової політики та ефективність її реалізації.

Також основою формування кадрової політики підприємства є аналіз структури персоналу та ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства й занятості персоналу [4].

Кадрова політика формується з врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, характерних для сучасного і майбутнього.

До зовнішніх факторів відносять переважно законодавчі норми регулювання трудових відносин (національне трудове законодавство), взаємовідношення з профспілками, галузеві особливості, активність державного регуляторного впливу, стан економічної кон'юнктури, стан і перспективи розвитку ринку праці.

До внутрішніх чинників належать цілі і стратегії організації, територіальне розміщення, технології виробництва, особливості

побудови системи менеджменту, організаційна культура, кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливі його зміни в перспективі, загальні та спеціальні умови праці, фінансові можливості організацій, які визначають допустимий рівень витрат на управління персоналом, існуючий рівень оплати праці та загальний імідж підприємства.

Також доречно зазначити, що в сучасних умовах основу кадрової політики формують три базових принципи: персонал-стратегія, кадрова логістика і кадрова компетенція. Ці принципи охоплюють усі аспекти кадрової діяльності: систему кадрового планування підприємства; методи і джерела задоволення кадрових потреб; систему оцінки і відбору кандидатів на заміщення вакантних посад; рішення проблем адаптації прийнятого на роботу персоналу; систему безперервного удосконалення кваліфікаційного рівня працівників концерну; атестацію керівників і фахівців; формування резерву; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективах підрозділів концерну, підвищення корпоративної культури.

Отже, на підставі вищезазначеного, а також узагальнення цілей та принципів сучасної кадрової політики підприємства можна сформувати наступні пріоритетні напрямки її реалізації:

– визначення основних вимог до персоналу;

– формування нових кадрових структур і розробка процедур, механізмів управління персоналом;

– формування концепції оплати праці, матеріального й морального стимулювання;

– вибір шляхів залучення, використання, збереження та вивільнення кадрів;

– розвиток соціальних відносин;

– визначення шляхів розвитку кадрів;

– поліпшення морально-психологічного клімату в колективі.

Кадрова політика конкретно виявляється у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки працівника на підприємстві. Важливим напрямом роботи з персоналом є кадрове планування, мета якого полягає в забезпеченні робочих місць у необхідний момент часу у необхідній кількості тими, хто їх шукає, відповідно до своїх здібностей, кваліфікації і вимог виробництва. Разом з тим, робочі місця повинні, з погляду продуктивності та мотивації, дозволити працівникам розвивати свої здібності,

підвищувати продуктивність праці, відповідати вимогам умов та організації праці.

Кадрове планування базується на оперативному плані роботи з персоналом, виконання якого є основою успіху суб'єкта ринкових відносин у конкурентній боротьбі. Оперативний план роботи з персоналом – це комплекс взаємопов'язаних заходів, після здійснення яких реалізується кадрове планування в організації [5].

До основних функцій керівника персоналом на підприємстві належать: сприяння реалізації кадрової політики, формування структури персоналу підприємства, координація керівників усіх рівнів підпорядкування, вирішення питань щодо відповідного набору, організація співбесід, оцінювання рівня кваліфікації, знань, готовності та здатності до навчання, координація системи оплати праці, гарантії соціального захисту й забезпечення.

Вважається, що письмове оформлення кадрової політики дозволяє: чітко і наочно відобразити погляди адміністрації підприємства, переконати персонал у добрій волі адміністрації підприємства, поліпшити взаємодію підрозділів підприємства, внести послідовність у процес прийняття кадрових рішень, інформувати персонал про правила внутрішніх взаємин, поліпшити морально-психологічний клімат у колективі і т.д.

Загалом, кадрова політика являє собою стратегічну діяльність у роботі з кадрами підприємства, що має певні форми та методи, стиль та організацію розкриття їх фахового потенціалу. За нових умов господарювання кадрова політика має спрямовуватися на формування такої системи роботи з персоналом, що орієнтується на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства, нормативних актів та урядових рішень. Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

Література.

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.

2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е. В. Маслов / [под ред. П. В. Шеметова]. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭ, 1999. – 312 с.

3. Маслова В.М. Управление персоналом / В.М. Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.

4. Колмогорова І. В. Розвиток механізмів управління кадровим забезпеченням аграрних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління (за видами економічної діяльності) / І. В. Колмогорова. – Одеса, 2013. – 20 с.

5. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК РОБОТОДАВЦЯ

Воробйова Н. В.,студентка
Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Специфіка сучасних економічних процесів, яка полягає у глобалізації ринків, інтеграції підприємств і інноваційну спрямованість стратегічного розвитку суб'єктів господарювання, вказує на пріоритетну значущість персоналу в системі функціонування підприємства. В останні роки у роботі з персоналом став переважати підприємницько-ринковий підхід, при якому праця, її умови, робочі місця та розвиток персоналу розглядаються як продукти маркетингу персоналу. Тому необхідною складовою процесу маркетингу персоналу є оцінка привабливості підприємства як роботодавця на ринку праці.

У сучасній науковій літературі [1-3] розглядається два основних підходи щодо оцінки привабливості підприємства як роботодавця, згідно з якими оцінку привабливості пов'язують з показниками якості робочих місць, з показниками здатності роботодавця «вигравати війну за таланти» та залучати новий або утримувати наявний персонал.

Застосування показників якості робочого місця у більшій мірі дозволяє визначити рівень плинності кадрів, фінансових інвестицій в персонал тощо, але не дає змоги визначити саме ступінь привабливості тих чи інших характеристик роботодавця з позиції потенційного або наявного персоналу і не відображає позиції