ЛІХАЧОВА М.П., ст.гр. МО-04б

Науч. руков.: Губанова М.Г., ст. вик.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет»,

м. Горлівка

**особливості кадрової політики в умовах ринкової економіки**

*Рассмотрены особенности кадровой политики в условиях экономического развития. Приведены рекомендации по усовершенствованию кадровой политики на предприятиях.*

**Актуальність.** Сучасний етап політичного і економічного розвитку не може обійтися без енергійних, творчо мислячих керівників, що вміють аналізувати ситуацію, чітко формувати цілі та виявляти альтернативи, володіти методами їх об’єктивної оцінки, брати на себе відповідальність в складних ситуаціях.

На будь-якому, особливо переломному етапі функціонування суспільства одним із найважливіших факторів його розвитку та прогресивного поступу була і залишається кадрова політика, яка визначає основний зміст і характер усіх видів соціального управління в державі і на підприємстві.

Розробка, прийняття і реалізація державної кадрової політики у сучасній Україні обумовлені необхідністю суттєвої активізації та підвищення ефективності здійснення соціально-економічних, політичних і інших реформ Українського суспільства, значного вдосконалення механізму його управління. [1]

Управління персоналом набуває все більш важливе значення як фактор підвищення конкурентної спроможності, довгострокового розвитку підприємства.

**Ціль дослідження**: теоретичне обґрунтування і аналіз кадрової політики на етапі політичного и економічного розвитку. Розгляд основних напрямків діяльності кадрових служб на підприємствах та надання програми по вдосконаленню кадрової політики.

**Основна частина**. Вироблення кадрової політики в умовах ринкової економіки передбачає, перш за все, підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв’язку з сутністю проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри у відповідності з новими задачами. Вирішальним критерієм при підборі і оцінці кадрів, перш за все керівних кадрів, є їх відношення до роботи в умовах ринку, причому відношення не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки.

На сучасному етапі особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращенню підготовки і використання спеціалістів.

Робота з кадрами – одна із складових частин управлінської роботи по керівництву даним підприємством. Вона, як і вся робота керівника, вимагає передусім планомірності та обдуманості дій, уміння протиставити калейдоскопу справ, які щоденно оточують нас, твердий, попередньо підготовлений план. [3]

Планування роботи з кадрами відбиває основні аспекти управління кадрами: виробничо-економічний, політичний, соціальний, психологічний, адміністративно-правовий.

Політичний аспект управління кадрами – це максимум демократизму, при якому людина відчувала би себе хазяїном і творцем, це налаштування кадрів на роботу, необхідність революційних перетворень в умовах ринкової економіки.

Соціальний аспект управління кадрами направлений на активізацію участі у виробництві, на покращення умов, що впливають на процеси праці (житлових, культурно-побутових, охорони здоров’я, підвищення рівня освіти та кваліфікації і т.д.).

Психологічний аспект управління кадрами відображає дію на кожну окрему особистість з урахуванням її психологічних і психофізіологічних якостей, інтересів, можливостей з метою стимулювання високої продуктивності і якості праці.

Адміністративно-правовий аспект управління кадрами направлений на вирішення задач координування діяльності робітників в процесі вирішення визначеної виробничої задачі, розстановки кадрів по робочих місцях з врахуванням їх професійного і кваліфікаційного рівня.

Виробничо-економічний аспект управління кадрами безпосередньо зв’язаний з організацією і стимулюванням праці в нових умовах господарювання. Він вирішує задачу ефективності виробництва за рахунок найбільш повного задоволення економічних інтересів трудових колективів. Поряд з іншими аспектами управління кадрами виробничо-економічний направлений на встановлення повної відповідності між цілями і задачами виробництва – з однієї сторони, інтересами працівників – з іншої сторони.

Отже, кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень. [2]

В даний час основними напрямками діяльності кадрових служб на підприємствах є:

забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування й ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактора: від трудової підготовки і профорієнтації молоді до піклування про ветеранів праці;

широке впровадження активних методів пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних підприємству і галузі працівників. Основною формою залучення працівників повинні стати договори з навчальними закладами. Актуальною є випереджаюча підготовка робітників і спеціалістів для освоєння нової техніки і технології в галузях народного господарства, що вимагає від кадрових служб удосконалення планування підготовки кадрів;

планомірна робота з управлінським персоналом, з резервом для заміщення, висунення, яке повинно ґрунтуватися на таких організаційних формах, як планування ділової кар’єри, підготовка кандидатів на заміщення посад за індивідуальними планами, ротацій переміщення керівників і спеціалістів, навчання на спеціальних курсах і стажування на відповідних посадах;

активізація діяльності по стабілізації трудових колективів, підвищення трудової і соціальної активності працівників на основі удосконалення соціально-культурних і морально-психологічних стимулів;

забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості, що вимагає від працівників кадрової служби дотримання порядку працевлаштування і перенавчання працівників, які вивільняються, надання їм встановлених пільг і компенсацій;

перехід від адміністративно-командних методів управління кадрами до демокра-тичних форм оцінки, підбору та їх розміщення, широкої гласності в кадровій роботі.

освоєння науково-методичного забезпечення кадрової роботи і матеріально-технічної та інформаційної бази. Доцільно використовувати типову програму „АСУ–кадри”. [1].

В результаті дослідження сучасних аспектів та напрямків кадрової роботи на підприємствах були виявлені їх позитивні якості та недоліки для підприємства. На основі цього розроблена програма по вдосконаленню кадрової політики, яка складається з таких заходів:

реорганізація відділу кадрів і створення нової служби управління персоналом. Тобто потрібно змінити структуру відділу кадрів і поєднати в одній службі такі відділи, як відділ кадрів, відділ організації праці та заробітної плати, відділ охорони праці та техніки безпеки, відділ підготовки кадрів, соціологічні, соціопсихологічні та психофізіологічні підрозділи.

введення нових функцій, які повинна виконувати служба управління персоналом у напрямках своєї роботи. Це – проведення роботи по формуванню оптимального управлінського апарату, проведення контролінгу персоналу, проведення кадрового маркетингу, кадрового моніторингу та кадрового консалтингу;

укомплектування служби управління якісним персоналом, спеціалістами, здатними успішно вирішувати широкий спектр питань діяльності підприємства;

оновлення нормативно-правових документів, які регламентують діяльність як відділу кадрів, так і працівників цього відділу;

переведення роботи з кадрами на сучасну інформаційно-технічну базу;

проведення планомірної роботи з управлінським персоналом та резервом для заміщення і висунення.

Саме ці пропозиції допоможуть досягти великих результатів та раціоналізації кадрової роботи та кадрової політики.

**Висновки**. Таким чином, вироблення кадрової політики в умовах ринкової економіки передбачає, перш за все, підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв’язку з сутністю проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри у відповідності з новими задачами. Вирішальним критерієм при підборі і оцінці кадрів, перш за все керівних кадрів, є їх відношення до роботи в умовах ринку, причому відношення не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки.

Отже, на сучасному етапі особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращенню підготовки і використання спеціалістів.

Більшість спеціалістів формулюють сучасну концепцію управління людськими ресурсами достатньо широко, підкреслюючи й відмінності за критеріями оцінки ефективності (більш повне використання потенціалу співробітників, а не мінімізація витрат); за ознакою контролю (самоконтроль, а не зовнішній контроль); по переважній формі організації (органічна, гнучка форма організації, а не централізована бюрократична) і т.п. При цьому ними відмічається наявність тенденції до підвищення ролі аналітичних функцій кадрових служб, особливо в останні два десятиліття. Характерна риса в організації роботи з персоналом в рамках нової концепції – намагання кадрових служб до інтеграції всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їх життєвого циклу з моменту найму до виплати пенсійної винагороди.

**Бібліографічний список**

1. Концепція державної кадрової політики в сучасній Україні // Персонал, 2002. - №10. - с.40-43.
2. **Крушильницька О.В., Мельничук Д.П**. Управління персоналом: Навч.посібник. – Кондер, 2003. – 296 с.
3. **Кибанов А.Я**. Основи управления персоналом: Учебник.- М.:ИНФРА – М, 2002.- 304 с.