

Хомяков А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ДЕФІНІЦІЇ
«КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА»**

У сучасних соціально-економічних реаліях кадрова політика є потужним інструментом, що може забезпечити пристосування підприємства до умов зовнішнього середовища, створити кадровий потенціал, що забезпечить сталий розвиток, високий рівень конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства. Від рівня якості управління кадровою політикою залежить успіх будь якого сучасного підприємства, так як людина залишається одним з найголовніших ресурсів, не дивлячись на постійно зростаючий рівень автоматизації та механізації виробництва.

Управління персоналом виступає окремою специфічною функцією управління, що потребує спеціальних знань, методів, інструментарію. Основні напрями роботи із персоналом визначаються кадровою політикою підприємства, формування та реалізація якої є важливим завданням кожного сучасного підприємства. Для виконання цього завдання необхідне чітке розуміння змісту терміну «кадрова політика», основних принципів і засад її побудови та реалізації, що потребує подальших теоретичних досліджень у даному напрямку, зокрема уточнення і сучасного трактування сутності вказаної економічної категорії.

У науковій літературі існують різні підходи до трактування та визначення сутності терміну «Кадрова політика підприємства». Наприклад, Д. П. Мелиничук та О. В. Крушельницька вважають, що кадрова політика підприємства це «сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання» [1, с. 42].

На думку С. В. Стрехової кадрова політика – це «система теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з

персоналом, її форми і методи» [3, с. 10]. А Є. П. Пархімчик кадровою політикою підприємства вважає «сформульовані (усно або письмово) принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які направлені на досягнення завдань і стратегічних цілей організації, та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньо організаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища» [4, с. 5]. В свою чергу І. І. Стец, В. А. Стец, М. Ю Костючик трактують дану категорію як цілісну кадрову стратегію, яка «об'єднує різні форми кадрової роботи, стилі її проведення в організації і плани використання робочої сили» [2, с. 124]. В. Г. Воронкова вважає, що кадрова політика підприємства це В. Г. Воронкова, а Л. В. Балабанова – що це «система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою» [6, с. 126]. Л. І. Федуловою дана економічна категорія трактується як система «роботи з персоналом, що поєднує різні форми діяльності й має на меті створення високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі» [7, с. 126].

Систематизувавши існуючі точки зору різних авторів, можна зробити висновок, що існують тлумачення даної категорії у вузькому та широкому розумінні.

Трактування терміну «кадрова політика» у вузькому сенсі базується на визначенні «лінії», «напрямку», «системи» роботи з персоналом, більш того деякі автори виділяють принципи, форми, методи такої роботи, виходячи за рамки тлумачення сутності категорії. Тлумачення у широкому розумінні передбачає визначення кадрової політики як певної системи взаємопов'язаних, формалізованих правил і норм, які дають змогу формувати і використовувати кадровий потенціал у відповідності до стратегічних цілей підприємства.

Суттєвими ознаками категорії «кадрова політика підприємства», що дають

можливість її відрізнити від інших термінів, є наступні: напрями роботи з кадрами; сукупність правил, норм, принципів, методів роботи з кадрами; націленість на формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства; спрямованість на мотивацію і стимулювання персоналу.

Виходячи із запропонованих визначень терміну «кадрова політика підприємства» можливо виділити основні напрями роботи з кадрами, а саме: формування, відтворення, розвиток, ефективне використання, мотивація, стимулювання [8; 9].

На основі систематизації та узагальнення вищевказаних визначень та трактувань різними науковцями, кадровою політикою підприємства слід вважати систему правил, норм, принципів роботи з кадрами, з метою формування та ефективного використання кадрового потенціалу відповідно до стратегічних цілей діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
2. Стец В. А. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / В. А. Стец, І. І. Стец, М. Ю. Костючик. – Тернопіль: Лілея, 1996. – 180 с.
3. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С. В. Стрехова. – Вінниця: ЕКОНОМІЧНИЙ ЧАСОПИС-XXI, 2012. – С. 3-12.
4. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
5. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / В.Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
6. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової ітератури, 2011. – 468 с.
7. Федулова Л.І. Менеджмент організацій : підруч. / Л.І. Федулова. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
8. Grynko, T., Koshevoi, M., & Gviniashvili, T. (2016). Methodological approaches to evaluation the effectiveness of organisational changes at communication enterprises. *Economic Annals-XXI*, 156(1–2), 78-82. doi: 10.21003/ea.V156-0018.
9. Krupskyi, O., & Grynko, T. (2018). Role of cognitive style of a manager in the development of tourism companies' dynamic capabilities. *Tourism and Hospitality Management*, 24(1), 1-21. doi: 10.20867/thm.24.1.5