

Каріна ФІЗЬО

здобувачка освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к. н. д. у., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Наталія ЩЕРБАК

ЕФЕКТИВНА КОМАНДА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кадрова політика підприємства є ключовою складовою стратегічного управління та спрямована на ефективне використання людських ресурсів для досягнення організаційних цілей. Її сутність полягає у формуванні та впровадженні комплексних методів управління персоналом, що охоплюють розроблення кадрових стратегій, процеси підбору, професійного розвитку працівників, впровадження мотиваційних механізмів та систем оцінювання кар'єрного зростання.

Кадрова політика визначає сукупність підходів до роботи з персоналом із метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та досягнення його стратегічних завдань. Вона охоплює питання найму, розвитку, стимулювання та утримання кваліфікованих кадрів.

Значення кадрової політики в організації розкривається через призму різних інтересів і перспектив. Для роботодавця вона асоціюється з підвищенням вимог до якості праці, необхідністю оптимізувати витрати на персонал і водночас реагувати на скорочення пропозиції спеціалізованих кадрів, що посилює соціальний тиск на управлінські рішення. З точки зору працівників кадрова політика повинна забезпечувати не лише сприятливі умови праці, але й можливості професійного та кар'єрного зростання, формувати впевненість у майбутньому та підтримувати позитивний моральний клімат у колективі [1, с. 55].

З позиції окремої людини зростання рівня життя в останні десятиліття зумовило зміну уявлень про професійну діяльність і підвищення вимог до якості наданих послуг і товарів.

Робота з персоналом є невід'ємною частиною загальної системи управління підприємством. Вона потребує ретельного планування, продуманих дій і системного підходу, що дозволяє протистояти хаотичності щоденних завдань завдяки чітко визначеній стратегії.

Кадрова політика є центральною ланкою, що інтегрує в собі стратегічні, економічні та соціальні аспекти управління персоналом в організації. Вона безпосередньо пов'язана зі стратегією розвитку підприємства, забезпечуючи формування та реалізацію довгострокових кадрових програм відповідно до загальних цілей і планів компанії. Стратегія розвитку визначає основні напрями кадрової політики, задаючи орієнтири для залучення, утримання та розвитку трудових ресурсів.

Водночас кадрова політика орієнтована на структуру нематеріального капіталу підприємства, в якій персонал розглядається не лише як ресурс, а як актив, що генерує додану вартість і приносить дохід. Сучасні підходи до управління людським капіталом підкреслюють важливість інвестицій у розвиток працівників як засобу підвищення конкурентоспроможності організації.

Іншим ключовим елементом кадрової політики є встановлення норм взаємовідносин між працівниками та роботодавцем. Такі норми регламентують права, обов'язки, етичні стандарти й правила комунікації в колективі, сприяючи формуванню позитивного соціально-психологічного клімату та високого рівня організаційної культури.

Крім того, важливим завданням кадрової політики є підвищення ефективності впровадження HR-функцій у виробничі процеси та загальну стратегію підприємства. Інтеграція HR-інструментів у бізнес-процеси дозволяє не лише оптимізувати роботу персоналу, а й забезпечити гнучкість організації в умовах

постійних змін ринку, технологічних інновацій і глобальної конкуренції.

Управління кадрами охоплює кілька ключових аспектів: виробничо-економічний, політичний, соціальний, психологічний та адміністративно-правовий.

Політичний аспект спрямований на забезпечення максимальної демократичності в управлінні, що дозволяє кожному працівникові відчувати себе активним учасником і творцем виробничих процесів. Він також передбачає мотивацію персоналу до ефективної роботи та сприяння революційним змінам в умовах ринкової економіки.

Соціальний аспект орієнтований на підвищення виробничої активності шляхом покращення умов життя і праці співробітників. Він охоплює такі сфери, як забезпечення житлом, розвиток культурно-побутової інфраструктури, охорона здоров'я, підвищення рівня освіти і професійної підготовки.

Психологічний аспект акцентує увагу на індивідуальних особливостях працівників, їх психологічних і психофізіологічних характеристиках та інтересах. Управлінський вплив у цьому напрямі спрямовується на формування високої продуктивності й якості праці через особисту мотивацію.

Адміністративно-правовий аспект передбачає організацію й координацію діяльності персоналу в межах вирішення виробничих завдань. Він включає оптимальне розподілення кадрів відповідно до їхньої професійної підготовки і кваліфікації.

Виробничо-економічний аспект тісно пов'язаний із організацією праці та її стимулюванням відповідно до нових економічних умов. Основною його метою є підвищення ефективності виробничих процесів через максимальне врахування економічних інтересів трудових колективів. З урахуванням інших аспектів, виробничо-економічний напрямок прагне досягти гармонійної відповідності між стратегічними цілями підприємства і потребами його працівників [2, с. 47].

Кадрова політика організації майбутнього має ґрунтуватися на кількох ключових засадах: повній довірі до працівників та наданні їм високого рівня самостійності; перенесенні акценту в економічному управлінні з фінансових показників на особистість працівника та розвиток його ініціативи; оцінюванні результативності підприємства через рівень згуртованості колективу; максимальному делегуванні управлінських функцій працівникам; стимулюванні мотивації персоналу.

Кадрова політика є стратегічним інструментом управління, що забезпечує цілісність і результативність роботи з персоналом на підприємстві. Вона охоплює широкий спектр функцій – від найму та розвитку працівників до формування організаційної культури та забезпечення соціального партнерства. У сучасних умовах кадрова політика має бути гнучкою, багатофункціональною та орієнтованою на розвиток людського капіталу як ключового активу організації. Комплексне поєднання соціальних, економічних, психологічних та правових аспектів управління кадрами дозволяє адаптувати кадрові процеси до викликів ринку, забезпечити стабільність колективу, підвищити продуктивність і конкурентоспроможність підприємства. Формування ефективної кадрової політики неможливе без стратегічного бачення, інноваційного підходу до роботи з персоналом і врахування потреб як організації, так і її працівників.

Список використаних джерел:

1. Борданова Л. С., Семенченко Н. В., Попович Ж. В. Особливості формування та упровадження кадрової політики на підприємстві. *Економіка та держава*. 2022. № 6. С. 54-59.

2. Кришталь Г. О., Брюховецька І. О., Панін Є. В. Особливості кадрової політики підприємств в умовах діджиталізації. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Економічні науки. 2023. Вип. 4. С. 46-52.