

## КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ЗАВДАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

О. П. Мельничук; І. А. Сурікова

Світова економічна криза не оминула і життя українського суспільства, послідовно зачепивши кожную зі сфер його життєдіяльності. Нещодавня криза вкотре нагадала про ті сфери суспільної діяльності, які багато років залишались на одинці зі своїми проблемами, для вирішення яких потрібні послідовні дієві підходи. Важливим і подекуди єдиним виходом із створеної ситуації, коли діяльність кожної галузі економіки знаходиться у вкрай вразливому стані, є спрямування всіх зусиль на створення конкурентоздатної економіки країни, головним чином спираючись і орієнтуючись на головну рушійну силу будь-якої країни – конкурентоздатного та висококваліфікованого працівника. Однак важливим залишається питання створення сприятливих умов для ефективної діяльності висококваліфікованого працівника, щоб його здібності, навички та вміння приносили користь, як йому особисто, так і економіці країни загалом. Саме тому й виникає потреба у дослідженні питання кадрової політики країни, механізмів її діяльності, особливостей ефективного функціонування, факторів впливу тощо задля створення сприятливих умов для ефективної діяльності працівників у кожній галузі економіки.

Дослідженням питання кадрової політики займалися багато вчених, а саме: Т. Базаров, Л. Балабанова, О. Баранська, Д. Боссарт, Т. Витко, К. Демме, Н. Жук, Г. Литвинов, Л. Лучанінова, В. Малиновський, В. Матирко, І. Мельник, В. Момот, А. Мунтяну, Т. Носуліч, О. Оболенський, В. Олуйко, Л. Федулова та ін. Проте актуальність цього питання лише примножується з кожним роком. Процеси глобалізації, технологічний прогрес, соціальна та культурна інтеграція створили не лише нові

умови існування та діяльності всього суспільства, але водночас – породили нові економічні проблеми та перешкоди, подання яких є першочерговим завданням, а для цього необхідно створити сприятливі умови для ефективної діяльності робочої сили як головного елементу будь-яких перетворень.

Мета дослідження – дослідити та проаналізувати рівень сучасного стану кадрової політики в Україні, особливості її функціонування та виявити основні проблеми і перешкоди, які стоять на заваді її ефективної діяльності. Важливим є дослідження переваг і недоліків кадрової політики країни за сучасного стану соціально-економічного розвитку та врахування її головних потреб для формування досконалішого механізму діяльності кадрової політики підприємства.

Програма економічних реформ 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», розроблена Комітетом з економічних реформ при Президентові України, ставить перед державою ряд завдань, які мають покращити соціально-економічний стан розвитку України на сучасному етапі, а саме:

1. Створення базових передумов економічного росту через утримання низького рівня інфляції, стабілізації державних фінансів і створення стійкої фінансової системи.

2. Формування режиму максимального сприяння бізнесу при мінімальній втручанні держави в економіку, зниження адміністративних бар'єрів для його розвитку, модернізації податкової системи й поглиблення міжнародної економічної інтеграції України.

3. Модернізація інфраструктури й базових секторів завдяки усуненню усталених струк-

турних проблем в енергетичній, вугільній, нафтогазовій галузях і ЖКГ, а також розвитку транспортної інфраструктури й ринку землі. Перехід від дотацій до самоокупності виробництва й соціальних послуг.

4. Збереження й розвиток людського й соціального капіталу за рахунок підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування.

5. Підвищення ефективності державного управління через реформування державної служби й виконавчої влади.

Проте будь-які реформи і їх упровадження мають бути підкріплені ресурсною базою. Для кардинальних перетворень, зорієнтованих на конкретне суспільство, які мають бути передумовою покращення соціально-економічного стану країни, важливим фактором зрушень

є високоосвічений, висококваліфікований та конкурентоздатний працівник, який має стати ефективною та дієвою структурною одиницею діяльності підприємства. У системній залежності «ефективна діяльність працівника – ефективна діяльність підприємства» неабиякого значення здобуває якісна й ефективна кадрова політика, яка може забезпечити виконання всіх цілей підприємства.

Слід зазначити, що кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми й методи [3, с. 135]. Процес формування кадрової політики підприємства завжди знаходиться в залежності від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, які головним чином і формують характерні особливості кадрової політики (рис.) [2, с. 206].

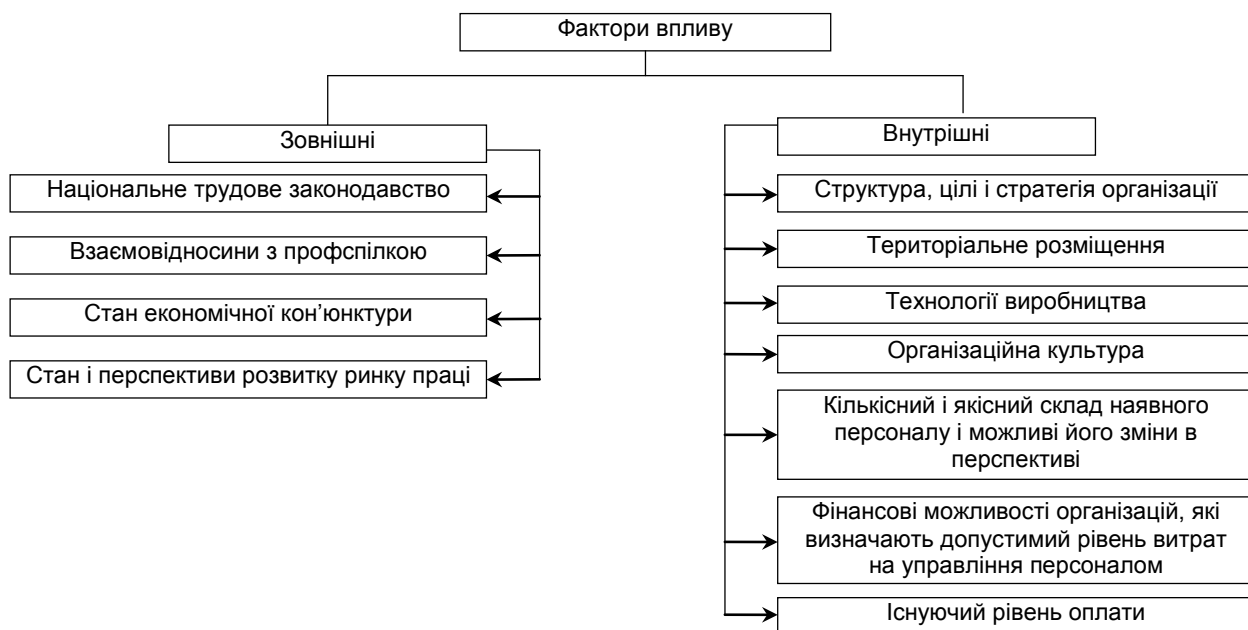


Рис. Фактори, які впливають на формування кадрової політики підприємства

Сукупність вищезазначених факторів вимагає створення відповідного механізму пом'якшення негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, і примноження результативності тих факторів, які максимально корисно впливають на діяльність підприємства.

Таким чином, метою кадрової політики є вирішення таких завдань:

- цілеспрямоване, планомірне і збалансоване формування та підготовка кваліфікованих працівників, безперервне підвищення їх професійної майстерності, загальна освіта та постійне виховання кадрів;
- раціональне використання кадрів, моральне та матеріальне стимулювання їх діяльності, розвиток спеціальних здібностей, формування задоволеності працею;

- організація кадрової та соціальної роботи, контроль за діяльністю кадрів;
- формування і розвиток комплексної системи управління людськими ресурсами [1, с. 166].

Вирішення даних проблем залежить від керівництва підприємства й ефективної кадрової політики, яка має бути складовою стратегічної програми розвитку підприємства, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення; гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки із стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з іншого – динамічною, тобто корегуватись відповідно до змін тактики підприємства, економічної ринкової ситуації; економічно обґрунтованою, враховуючи реальні фінансові можливості, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників.

Розробкою кадрової політики на рівні підприємства, враховуючи всі складнощі її дієвого та якісного формування, має займатися вище господарське керівництво, рада акціонерів, адміністрація та кадрова служба. Основні моменти цієї політики слід широко обговорювати в колективі і з профспілками, внаслідок чого має бути досягнутий необхідний компроміс. До розробки кадрової політики підприємства також можуть бути задіяні сторонні фахівці і навіть наукові організації, а також комісія з трудових спорів, що розглядатиме конфлікт інтересів, що виник між працедавцями і представниками працівників, і намагатиметься знайти прийнятне для обох сторін рішення.

Отже, кадрова політика підприємства направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, за умов діючого законодавства, нормативних актів та урядових рішень.

Отже, основним завданням кадрової політики в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Кадрова політика є складовою страте-

гічно орієнтованої політики підприємства. Вона визначає характер взаємовідносин керівництва з його персоналом, основні напрями, форми й методи роботи з ним. Отже, кадрова політика сьогодні – має бути спрямована на створення відповідального, згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на постійно змінювані вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.

Тільки завдяки грамотній кадровій політиці та такій, яка враховує особливості окремого підприємства та соціально-економічний стан економіки в цілому, можливо створити сприятливі умови для ефективної діяльності підприємства, а саме:

- забезпечити підприємство високоякісною робочою силою;
- сприяти розвитку працівників, їх профорієнтації і перепідготовці, просуванню по службі тощо;
- удосконалити організацію праці, підвищити стимулювання працівників, підвищити соціальні виплати, контролювати трудову дисципліну;
- покращити якість трудового життя.

Упровадження у життя таких заходів має позитивно вплинути на діяльність як окремого працівника, так і діяльність всього підприємства.

Нагальність проблеми створення ефективної кадрової політики підприємства в умовах сучасного соціально-економічного стану розвитку країни полягає також і у всеохоплюючому всю спільноту процесі глобалізації, який спонукає і працівників, і країну в цілому прагнути до підвищення власної конкурентоспроможності.

Звичайно, починати треба з малого, а саме зі створення дієвого механізму перетворень в обраному напрямку на окремому підприємстві. А першим та невідкладним кроком має стати запровадження продуманої, своєчасної та дієвої кадрової політики. Саме від ефективності її впливу на діяльність персоналу буде залежати ефективність діяльності окремого підприємства та економіки країни в цілому.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посіб. / І. М. Бойчик. – К. : Атака, 2003. – 480 с.
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Кобиляцький Л. С. Управління конкурентоспроможністю : навч. посіб. / Л. С. Кобиляцький. – К. : Зовнішня торгівля, 2003. – 304 с.

УДК 338.23

## ЦІННОСТІ ТА ЦІЛІ ДЕЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ

**В. В. Микитась**

Унаслідок різноманіття внутрішніх регуляторів ринку робочої сили, а також через соціальну важливість його ефективного функціонування ринку праці потрібне кваліфіковане регулювання. Створення такої дієвої системи регулювання у сфері зайнятості є одним із основних соціальних завдань економічної політики держави.

Ринок праці – це один із основних механізмів у загальній системі регуляторів розвитку економіки. Безпосередньо на ринку праці взаємодіють відтворювальні демографічні, міграційні й інші процеси та явища.

Робоча сила як головний суб'єкт ринку праці відображає, що людина є одночасно метою та засобом економічного розвитку. Інвестиції до людського капіталу, забезпечення людини якісних соціально-економічних умов праці, насамперед забезпечення доступу до праці (наявність робочих місць), – усе це призводить до збільшення виробництва, росту валового внутрішнього продукту, збільшення податкових надходжень. Гідна зайнятість людини на ринку праці – це передумова стійкого, динамічного розвитку економіки та добробуту населення.

Кон'юнктура ринку праці – соціально-економічне обумовлене співвідношення попиту, пропозиції робочої сили та рівня заробітної плати на ринку праці. Пропозиція праці на рівні національного чи регіонального господарства, як загальна кількість потенційно працездатного населення, яка склалася в да-

них економічних, демографічних, соціальних умовах. Таким чином, пропозиція праці не охоплює все працездатне населення. З погляду статистики, пропозиція праці характеризується загальною кількістю трудових ресурсів, населення працездатного віку, економічно активне населення, кількістю осіб, які шукають роботу та деякими іншими показниками.

В Україні рівень зайнятості населення за 2010 р. становив 65,6 % загальної кількості населення. Даний показник залишається майже незмінним з 2004 р. (рис.). За даними міжнародної організації праці, у 2010 р. за кількістю працездатного населення Україна посідає 28 місце, та за рівнем безробіття – 98 [8]. Такий стан характеризується тим, що в Україні достатньо високий рівень прихованого безробіття, яке перш за все спричинено проблемою неофіційного працевлаштування. Таким чином, однією з основних цілей держави на ринку праці є боротьба з прихованим безробіттям, створення таких умов, які б сприяли офіційному працевлаштуванню кожного робітника, формування зацікавленості кожному бути офіційно працевлаштованим (забезпечення соціальних гарантій, медичного страхування тощо).

Попит на працю на рівні національного чи регіонального господарства – це загальна кількість зайнятих і вакантних робочих місць. Слід зазначити, що на реальний стан ринку праці впливає не тільки вакантна частина робочих місць, а насамперед їхня загальна кількість.