

## **К ВОПРОСУ МОДЕЛИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

***В.А. Сааджан,**  
**М.В. Гижича, магистр***

*Одесский национальный политехнический университет*

Интеграция Украины с ЕС - важнейший фактор стратегического развития отечественных предприятий, требующий всестороннего рассмотрения как позитивных, так и негативных сторон этого процесса. Так, использование открывшихся возможностей – открытие европейских рынков, требует значительных усилий со стороны предприятий. Необходимо приведение выпускаемой продукции к европейским стандартам, как для освоения этих рынков, так и способности конкурировать с европейскими компаниями на внутреннем рынке. В условиях значительного износа основных средств, недостаточного финансового обеспечения именно от кадрового состава предприятий требуется значительных умений и усилий по разработке и оптимизации стратегических решений и обеспечению их внедрения. Поэтому в сложившихся условиях моделирование кадровой политики предприятия является одной из актуальнейших проблем.

Проблемам формирования и управления кадрами посвящены труды таких ученых как: Кузьменко Н.И., Одегова Ю.Г., Арнольда Д., Питера Друкера, Виханского О.С., Дафта Р., Клочкова А.К., Панова М.Н., Кузьмина О.С., Рачардсона Р. и др.

В современных условиях постоянных изменений и предъявляемых требований к персоналу, несмотря на значительное число работ по управлению кадрами, проблема по моделированию эффективной кадровой политики остается не решенной и требует исследований.

Рассмотрев различные подходы к понятию кадровой политики можно сделать вывод, что под кадровой политикой следует понимать совокупность инструментов и программ для формирования состава персонала с учетом корпоративной культуры предприятия, которые создадут условия для наиболее результативного проявления своих способностей каждым сотрудником с целью повышения эффективности деятельности предприятия.

Моделирование кадровой политики предприятия – это система теоретических взглядов, идей, требований, целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами, распространяемых на все категории персонала для создания высокопрофессионального и высокопроизводительного, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко и своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды [1], [4], [5].

На формирование, как общей стратегии предприятия, так и кадровую политику влияют такие факторы как:

- научно-технический прогресс;
- международные отношения;
- социально-экономические;
- уровень экономического развития страны;
- образовательный уровень подготовки специалистов;
- демографические факторы;
- нормативно-законодательная база;
- состояние финансового рынка;
- уровень конкуренции;
- технико-технологическое состояние предприятия;
- конкурентоспособность продукции;
- финансовые возможности предприятия;
- корпоративная культура;
- условия труда и др. [2].

В ходе исследований моделирования эффективной кадровой политики предприятия выделен механизм формирования кадровой политики.

Основными этапами и необходимыми видами работ для обеспечения процесса моделирования эффективной кадровой политики должны быть:

1. Разработка стратегии развития предприятия:

- анализ внешней среды;
- анализ внутреннего потенциала;
- выявление внешних и внутренних возможностей;
- формирование миссии и целей;
- формирование стратегии.

2. Формирование кадрового состава:

- формирование организационной структуры;
- определение квалификационных требований;
- разработка профессионально-квалификационных и функциональных обязанностей (описание рабочих мест, требования к работникам и их функциональные обязанности);
- определение оптимальной численности персонала.

3. Формирование правил рекрутинга (правила набора и подбора кадров):

- поиск служб рекрутинга;
- формирование критериев оценки кандидатов на вакантные должности;
- выбор методики оценки кандидатов;
- адаптация персонала в коллективе.

4. Разработка системы организации оплаты и стимулирования труда:

- формирование системы оплаты для различных категорий работников;

- формирование социальной политики (социальный пакет на государственном уровне, создание пенсионных фондов с персональными отчислениями для работников и т.д.);

- формирование мотивационной программы.

5. Текущая кадровая работа:

- охрана труда;

- защита трудовых прав;

- обучение;

- переподготовка;

- управление карьерой, перемещение, перестановка, увольнение кадров.

6. Анализ и контроль выполнения поставленных задач кадровым составом предприятия [6]:

- разработка правил организации и проведения оценки и аттестации кадров;

- оценка кадров должностным и функциональным обязанностям;

- оценка компетентности (готовность решать задачи в соответствии с квалификацией, предполагающая знание существа поставленных проблем и умение их решать, а также профессиональных знаний и деловых навыков);

- оценка результативности труда (производительность, экономическая эффективность, деловые качества, влияние на показатели деятельности предприятия) [3].

Таким образом, для обеспечения действенных эффективных результатов деятельности предприятия необходима разработка комплексной программы, согласно предлагаемым этапам процесса моделирования и выполнения соответствующих видов работ по формированию кадровой политики, основанной на разработке информационного, программного обеспечения и проведения постоянного мониторинга кадрового состава предприятия и влияния его на эффективность деятельности предприятия.

## Литература:

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика / В.М.Анисимов: Центр кадрологии и эффект. Персонал – менеджмента. - М:Экономика,2011.-180с.
2. Тхамокова С.М., Шогенова М.Х. Управленческий анализ деятельности организации // Успехи современной науки и образования.-2016 №2,С.7-9.
3. Сааджан В.А., Задорожнюк В.С. Підходи щодо формування системи мотивації персоналу на підприємстві // Матеріалі ХУП Всеукраїнської НМК «Проблеми економічної кібернетики 2012» 26 – 28 вересня 2012р.т3, с.70-74.
4. Журан О.А. Стратегія прийняття рішень щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства //Економіка і управління. – 2007. – №. 4. – С. 45-51.

5. Особенности моделирования предприятия как сложной экономической системы [Электронный ресурс] / Івченко І.Ю., Ноздрачова М.А. // . – Одеса, 2013. – №... ВКМ Івченко, Ірина Юрьевна Економіка: реалії часу. Науковий журнал, С. 190-196.
6. Балан А.С. Теоретические аспекты системы внутреннего контроля / Т.Н. Погребная, С.В. Филиппова, А.С. Балан // Научный вестник. Одесский государственный экономический университет. Всеукраинская ассоциация молодых ученых. – 2009. – № 13, (91). – С. 58-65. (0,36 д.а., особистий внесок: обґрунтовано необхідність інструментарію системи контролю виконання інвестиційного проекту – 0,25 д.а.).