

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЛІДЕРПРОДУКТ-РЕГІОН»

*Цокало Дар'я Юрїївна*

*Опанасюк Юлія Анатолїївна*

*Сумський державний університет*

Для ефективного розвитку підприємства, одного з важливих завдань, є підбір та формування кваліфікованого та працездатного кадрового складу. В даний час у виробничій діяльності систематично виникають нестандартні ситуації, які часто вимагають від співробітників неформального підходу. Тому, для керівника важливою умовою стабільного розвитку підприємства є формування кваліфікованої та відповідальної команди співробітників. Формування цілеспрямованої кваліфікованої команди, а також грамотне управління нею є одним із основних факторів підприємницького успіху.

Актуальність теми роботи полягає в тому, що форми і методи управління, організаційні структури, створені задля стимулювання підприємливості та розвиток ринкових відносин підприємств на сьогодні часто недостатньо ефективні та не досягають поставлених цілей. Одною з основних причин цього є слабка забезпеченість проведених реформ необхідними кадрами. Вирішенню цієї проблеми має допомогати чітко розроблена кадрова політика організації.

Основи управління надрами на підприємстві розглядали такі науковці: Іванісов, О. В., & Доровської, О. Ф. (2017), Кравченко, О. О. (2016), Удовенко, Т. С., & Невмержицька, С. М. (2014), Хондока, В. А., & Марченко, В. М. (2017), Борщ, В. І., & Белякова, В. В. (2017), Грицай, А. М. (2015).

Кадрова політика підприємства – 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 та кадровою службою. Одним з важливих видів діяльності менеджерів при керуванні людськими ресурсами є прийом на роботу. Задачею залучення персоналу є забезпечення покриття потреби в персоналі в якісному і кількісному відношенні з врахуванням місця і часу, а також ефективного поєднання характеру розв'язуваних підприємством задач з людською природою працівників, що виконують цю задачу.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Інформаційною базою дослідження є законодавство, нормативноправові акти з питань зовнішньоекономічної діяльності, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених щодо значущості і ролі ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства в системі зовнішніх зв'язків галузі, методичних підходів до визначення ефективності зовнішньоекономічної діяльності ТОВ "ЛідерПродукт-Регіон".

Цільове завдання кадрової політики можна вирішити по-різному, і вибір альтернативних варіантів досить широкий:

- звільняти працівників чи зберігати; якщо зберігати, то яким шляхом
- готувати працівників самим або шукати тих, хто має необхідну підготовку;
- набирати з боку або переучувати працівників, які підлягають вивільненню з підприємства;
- набирати додатково робітників або обійтися наявною чисельністю за умови раціональнішого її використання тощо.

При виборі кадрової політики враховуються фактори, властиві зовнішньому та

внутрішньому середовищу підприємства, такі як:

- вимоги виробництва; стратегія розвитку підприємства;
- фінансові можливості підприємства, що визначається ним допустимий рівень витрат за управління персоналом;
- кількісні та якісні характеристики наявного персоналу та спрямованість їх зміни у перспективі та ін;
- ситуація на ринку праці (кількісні та якісні характеристики пропозиції праці за професіями підприємства, умови пропозиції);
- попит на робочій силі з боку конкурентів, що складається рівень заробітної плати;
- вплив профспілок, жорсткість у відстоюванні інтересів працівників;
- вимоги трудового законодавства, прийнята культура роботи з найманим персоналом та ін.

В роботі було проведено аналіз кадрової політики ТОВ«ЛідерПродукт- Регіон» . Результати оцінювання представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 - Рух виробничих працівників на підприємстві

Показник	2021	2022	Відхилення +/-
Прийнято на підприємство	85	112	27
Звільнились з підприємства	41	37	-4
На пенсію	3	9	6
За власним бажанням	34	18	-16
За порушення трудової дисципл.	4	10	6
Середня чисельність праців.	319	327	8
Коефіцієнт вибуття кадрів	12,9%	11,3%	-0,016%
Коефіцієнт прийому кадрів	26,6%	34,3%	0,077%
Коефіцієнт стабільності кадрів	238/319=0,75%	240/327=0,7	-0,02
Коефіцієнт плинності кадрів	11,9%	8,6%	-0,033%
Коефіцієнт чисельності основних робітників	0,95	0,96	0,01
Співвідношення чисельності окремих категорій працівників:	20,3	20,8	0,5
а) чисельність основних робітників/чисельність допоміжних			
б) чисельність основних та допоміжних робітників	3,43	3,52	0,09

З даних таблиці видно, що кількість прийнятих збільшує число звільнених протягом 2021–2022 років. Однак, у 2022 році кількість прийнятих збільшилося порівняно з 2021 р., а кількість звільнених зменшилась.

Природна плинність вимірюється не більше 3–5% на рік, що сприяє своєчасному оновленню колективу та не вимагає особливих заходів з боку керівництва та кадрових служб. У 2015 році коефіцієнт плинності кадрів становить 8,6%, це може негативно вплинути на роботі підприємства та зниження виробничих показників.

Коефіцієнт прийому кадрів збільшується, а коефіцієнт вибуття зменшується, що говорить про непостійність кадрів. Більшість персоналу звільняються за власним бажанням, причини можуть бути різними. Основними причинами звільнення робітників є: незадоволеність заробітною платою, звільнення за власним бажанням, зміна місця проживання і т.д. Керівнику та відділу кадрів варто краще вивчити причини таких звільнень.

Аналіз дозволив виявити основні проблеми у галузі управління персоналом для підприємства ТОВ«ЛідерПродукт- Регіон»:

- 1) не задовільна кадрова укомплектованість підприємства;
- 2) при доборі персоналу використовується неефективна система «за знайомством»;
- 3) адаптація нових працівників та атестація персоналу не проводяться;
- 4) працівники підприємства не задоволені сформованою системою оплати та стимулювання праці;
- 5) соціально-психологічний клімат на підприємстві є не сприятливий.

Заходи щодо оптимізації кадрової політики підприємства СБР ТОВ «СГК-Буріння» було запропоновано:

- Удосконалити способи залучення кандидатів на посаду, була розроблено картку пошуку та залучення кандидатів на посаду, розроблено механізм відбору персоналу, а також запропоновано метод визначення професійного портрета працівника.

- Впровадження даного механізму відбору кандидатів дозволить підвищити рівень професіоналізму працівників, підвищити рівень продуктивності праці та знизити коефіцієнт плинності персоналу.

- Запропоновано програму адаптації нових співробітників, реалізація якої призведе до більш ефективного входження співробітників на посаду та до скорочення часу, необхідного для звикання працівника до підприємства.

- Запропоновано індивідуальну оцінку робітника на займаній посаді, яка дозволить уникнути зрівнялівки та стимулювати робітників до підвищенню ступеня професіоналізму та ефективності власної роботи.

- Запропоновано заходи щодо покращення психологічного клімату в колективі.

Реалізація пропозицій щодо вдосконалення кадрової політики дозволить знизити плинність кадрів; підвищити частку працівників, задоволених працею та соціально-психологічним кліматом у колективі. Організація оплати праці працівників відповідно до трудового внеску дозволить забезпечити необхідний рівень кваліфікації працівників, покращити використання робочого часу, підвищити ступінь задоволеності працею, що зрештою забезпечить досягнення нормативного виробітку.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Борщ, В. І., & Белякова, В. В. (2017). Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*, 16(3 (37)), 175-187
2. Грицай, А. М. (2015). Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. *Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економічні науки»*, (1 (63)).
3. Іванісов, О. В., & Доровської, О. Ф. (2017) Особливості формування кадрової політики на підприємствах. *Коммунальное хозяйство городов*, (98), 377-382.
4. Кравченко, О. О. (2016). Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*, 3, 355-359.
5. Матвеева, Н., Базецька, Г., & Славута, О. (2023). Формування напрямків вдосконалення політики як складової архітектури рощитку персоналу в аспекті підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*, (49).
6. Удовенко, Т. С., & Невмержицька, С. М. (2014). Формування ефективної кадрової політики на підприємстві. *Формирование рыночных отношений в Украине*, (3 (154)), 125-127.
7. Хондока, В. А., & Марченко, В. М. (2017). Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*, (13), 768-771.