

туристичні програми, щоб українці мали розуміння того, що відбулося, і які б розповідали про нашу боротьбу та перемогу своїм дітям та онукам. За сприяння Державного агентства розвитку туризму важливо, щоб був розроблений проект маршрутів пам'яті (частину зруйнованих окупантами об'єктів треба зберегти для історії, щоб показати, які злочини вчинила країна-агресор в Україні).

Список використаних джерел:

1. Дворська І. Туристична галузь після війни: чи можлива реанімація та антикризове управління? liga.net, 2022. URL:<https://blog.liga.net/user/idvorskaya/article/44952>.
2. Приседська В. Як переживає війну туристична галузь. bbc.com, 2022. URL:<https://www.bbc.com/ukrainian/features-62004034>.
3. Магдик Н. Туризм під час війни: як відпочивати в Україні цього літа. segodnya.ua, 2022. URL: <https://ukraine.segodnya.ua/ua/ukraine/turizm-vo-vremya-voyny-kak-otdyhat-v-ukraine-etim-letom-1629651.html>.

УДК 331

*Халбаєв А.Х.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти;
Запірченко Л.Д., к.е.н., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

КОНЦЕПЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Успіх роботи будь-якого підприємства забезпечує його персонал, тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності таку, яка пов'язана з управлінням кадровим складником виробництва – персоналом підприємства. В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними.

Кадрова політика на підприємстві полягає у формуванні системи теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи, визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі, обліку і нормуванні чисельності працівників. Вона розробляється власниками організації, вищим керівництвом, кадровими службами для визначення генерального напрямку і засад роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них.

Кожна фірма розробляє свої власні принципи кадрової політики. До загальних принципів, характерних для більшості фірм, відносять: справедливість, послідовність, дотримання трудового законодавства, рівність і відсутність дискримінації.

Кадрова політика визначається зовнішніми (національне трудове законодавство, взаємовідносини з профспілками, стан економічної кон'юнктури, перспективи розвитку ринку праці) та внутрішніми (структура і цілі організації, територіальне розміщення використовуваних технологій, виробнича і управлінська культура) факторами.

Цілі кадрової політики поділяються на економічні та соціальні. Економічні цілі – досягнення прийнятної пропорції між витратами і результатами. У нинішній економічній ситуації кадрові рішення спрямовані на безумовне зменшення кадрових витрат. Вони необхідні для оптимізації пропорції між цими витратами, з одного боку, і продуктивністю праці – з іншого. Соціальні цілі – вдосконалення матеріального і нематеріального становища персоналу підприємства. Більшою мірою це стосується заробітної плати, зменшення тривалості робочого часу, соціальних видатків, облаштування робочих місць і надання можливості працівникові брати участь в ухваленні рішень.

Складовими елементами кадрової політики є:

- політика зайнятості (залучення висококваліфікованого персоналу, створення належних, безпечних умов праці, можливість кар'єрного зростання, задоволення співробітників). Сфера зайнятості займається аналізом кадрової ситуації, наймом персоналу і звільненням;

- політика навчання (створюються бази навчання для підвищення кваліфікації та просування по кар'єрних сходах персоналу підприємства). Сфера навчання перевіряє поточні знання і здатності робітника, за необхідності відправляє його на навчання і розвиток;

- оплата праці (надання заробітної плати більшої, ніж у конкуруючих фірмах, дотримуючись кваліфікаційних вимог до працівника і його здібностей). В оплаті праці відбувається оцінка робіт, пільг, ставок;

- добробут (давати більш привабливі соціальні можливості, пільги своїм працівникам порівняно з іншими роботодавцями). Сфера добробуту відповідає за пенсії, допомоги, транспорт, житло, споживання.

Політика в трудових відносинах, створена для запобігання конфліктам у колективі.

Кадрова політика ґрунтується на кадровій концепції організації, яка разом з виробничою, фінансово-економічною, науково-технічною, маркетинговою – є елементом загальної концепції розвитку організації. Механізм реалізації кадрової політики – це система планів, норм нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

Кадрова політика повинна миттєво реагувати на зміни ринку, у зв'язку із цим вона повинна мати такі властивості:

- орієнтація на довгострокове планування, зв'язок зі стратегією, значимість ролі кадрів.

- забезпеченість працівників сприятливими умовами для праці, можливість кар'єрного росту, створювати позитивний мікроклімат у колективі, давати своїм співробітникам упевненість у завтрашньому дні.

Головним завданням кадрової політики є врахування інтересів кожного працівника підприємства. Кадрова політика визначає цілі, що впливають на взаємини підприємства із зовнішнім середовищем, а також цілі, пов'язані зі ставленням підприємства до своїх працівників.

Таким чином, кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, а й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах, на створення впевненості в завтрашньому дні.