

СЕКЦІЯ V. МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Іващенко Олександр Миколайович

здобувач вищої освіти економічного факультету

Львівський національний університет ім. Івана Франка, Україна

Актуальність реалізації кадрової політики установ та організацій визначається дією факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування. Зміна економічних умов, поява нових технологій і ринків, зміна вимог споживачів та клієнтів – все вищезазначене вимагає наявності кадрової політики, яка зможе пристосуватись до нових умов і забезпечувати потреби підприємства. За сучасних умов на ринку праці постійно зростає конкуренція між установами та організаціями за кваліфікованих працівників. Ефективна кадрова політика дозволяє привертати талановитих і досвідчених спеціалістів, а також зберігати на підприємстві цінних кадрів.

Кадрова політика забезпечує розвиток та збереження потенціалу організації. Залучення фахівців з новими знаннями і навичками, розвиток і перекваліфікація наявного персоналу, підтримка його мотивації допомагає установам забезпечувати своє стійке функціонування і конкурентоспроможність. Ефективна кадрова політика може сприяти створенню позитивної організаційної культури, що в свою чергу впливає на продуктивність працівників і успішність організації. Тобто, актуальність кадрової політики визначається потребами і вимогами змінюваного економічного середовища, конкуренцією на ринку праці, розвитком і збереженням потенціалу організації, а також впливом на організаційну культуру.

Реалізація кадрової політики підприємства може викликати декілька актуальних проблем, серед яких виділимо:

1. Недостатній рівень планування кадрів, тобто організація не має чіткого розуміння потреб у робочій силі, яка необхідна для досягнення стратегічних, тактичних та оперативних цілей, що може призвести до найму зайвих працівників або, навпаки, недостатньої кількості працівників, що може вплинути на можливості реалізації виробничої програми чи рівня обслуговування клієнтів [1]. Якщо планування кадрів не враховує потреби організації, можливо виникнення перегрузок або недостатньо рівня завантаженості працівників, що впливає на продуктивність та якість роботи. Недостатній рівень планування кадрів може мати серйозні негативні наслідки для організації. Чим більша організація, тим важливішим стає планування кадрів, оскільки воно допомагає забезпечити найкраще використання ресурсів і зберегти конкурентну перевагу.

2. Відсутність ефективного рекрутингу персоналу, який допоміг би залучити та відібрати найкращих кандидатів на вакантні посади [2]. Без ефективного рекрутингу компанія може пропускати кваліфікованих кандидатів, які можуть внести цінний

вклад у розширення та зростання організації. Відсутність ефективного рекрутингу є наслідком втрат часу і ресурсів на рекламу, відбір і співбесіди з некваліфікованими кандидатами, що не належать до цільової аудиторії, що затримує процес набору персоналу та втрату потенційних можливостей для організації. В цілому, відсутність ефективного рекрутингу персоналу може спричинити низьку продуктивність, втрати талантів і надмірні витрати для організації.

3. Низький рівень збереження персоналу, тобто організація не забезпечує достатніх умов для привабливості робочого місця або надання розвитку та зростання для працівників, що призводить до втрати талановитих працівників або незадоволеності своєю роботою [3]. Щоб підвищити рівень збереження персоналу, організація може розглянути можливості покращення оплати праці, створення можливостей для кар'єрного росту, покращення умов праці, встановлення ефективних комунікаційних процесів та забезпечення конкурентоспроможних умов праці порівняно з іншими роботодавцями.

4. Недостатня підготовка та розвиток персоналу організації, яка виражається у недостатніх можливостях для навчання та розвитку працівників, що може вплинути на їхню ефективність та продуктивність. Одна з основних причин недостатньої підготовки персоналу може бути неналежне фінансування навчання та розвитку [4]. Недостатня підготовка персоналу може бути пов'язана з змінами у технологічних та ринкових умовах функціонування, тому організація може розробити програму навчання та розвитку, яка буде включати як формальне навчання (семінари, курси), так і неформальне навчання (наставництво, стажування).

5. Неефективна система оцінки результативності працівників, тобто відсутність чіткої системи оцінки результатів роботи, що може призвести до недостатнього стимулювання та мотивації працівників [5]. Для покращення ефективності системи оцінки результативності працівників можна виконати такі заходи: визначити чіткі критерії для оцінки; включити в процес оцінки багаторівневий зворотний зв'язок, шляхом запровадження регулярних обговорень між менеджерами та підлеглими; враховувати довгостроковий вплив працівника на організацію, а не лише короткострокові результати; забезпечити підтримку розвитку працівників, наприклад, шляхом надання навчальних можливостей і професійного розвитку; застосовувати систему нагород та похвали за досягнення працівників; постійно оновлювати систему оцінки відповідно до змін у сфері роботи; забезпечити регулярний моніторинг і оцінку системи оцінки для виявлення можливих проблем та недоліків.

6. Відсутність комунікації та зворотного зв'язку між керівництвом та працівниками, що призводить до нерозуміння очікувань та недовіри відносно кадрової політики підприємства. Зворотний зв'язок є важливим елементом, оскільки коли працівники не мають можливості висловлювати свою думку та отримувати відповіді від керівництва, це може призвести до погіршення взаємин між ними [6]. Недовіра та роздратування можуть зростати, що має негативний вплив на командну роботу і співпрацю в організації. Для забезпечення успішної роботи та задоволеності працівників важливим є проведення регулярних зборів, створення відкритих форумів для обговорення ініціатив та проблем тощо.

Отже, дослідивши актуальні проблеми ефективної реалізації кадрової політики організації зауважимо, що вирішення окреслених проблем потребує покращення ефективності та продуктивності організації через залучення та утримання кваліфікованих та мотивованих співробітників. Для цього необхідно ретельне планування кадрів, ефективний процес рекрутингу, збереження персоналу, надання

можливостей для підготовки та розвитку, налагодження системи оцінки результативності та покращення комунікації між керівництвом та працівниками.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. О. Система стратегічного управління персоналом як пріоритетний напрям формування конкурентоспроможного колективу. Вісник Черкаського національного університету. Серія «Економічні науки». 2022. № 3-4. С. 88-94.
2. Руденко М. В. Управління маркетингом персоналу підприємств: виклики та перспективи. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. 2023. № 26. С. 128–134.
3. Лакутін Д. В. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах діджиталізації підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. № 6. Том 1. С. 152–159.
4. Руденко М. В. Навчання персоналу як ресурсна складова управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2. Том 1. С. 33–38.
5. Kochuma I. Determinants of social policy in the formation of the human development institutional environment: management aspect. *Financial space*. 2020. № 4(40). P. 9-22.
6. Khutorna M. The development of diagnostic tools for assessing the level of financial corporations' stability by cascade approach. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2021. Том 4, № 39. С. 109-120.