

Бондарчук Т. С., здобувачка вищої освіти 2 курсу, група ЦГЮ-191
Науковий керівник – **Литвиненко В. М.**, к.ю.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ: ПОНЯТТЯ, ВИМОГИ ТА ВИДИ

Для визначення ефективного напрямку розвитку будь-якого підприємства і прийняття управлінських рішень різного характеру необхідно проаналізувати стан, проблеми і потенціал і перспективи розвитку середовища його функціонування. Сам це і є призначенням кадрової політики підприємства.

Єдиного визначення поняття «кадрова політика» не існує. Саме тому різні науковці визначають його по-різному. Наприклад, Крушельницька О. В. і Мельничук Д. П. вважають, що «кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання» [1, с. 221]. Маслов Є. В. визначає кадрову політику як «головний напрям у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства» [2]. На думку Стец В. А., Стец І. І. та Костючик М. Ю., «кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стилі її проведення в організації і плани використання робочої сили» [3, с.124]. Проаналізувавши висноски науковців, ми можемо зробити висновок, що кадровою політикою є ціла система теоретичних поглядів, вимог та принципів, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, а також методи цієї роботи, завдяки якій створиться високопродуктивний згуртований колектив. Сутність кадрової політики полягає в правильному доборі й розміщенні кадрів, можливості їх підвищення або переведенні на іншу посаду, у формуванні резерву кадрів, у створенні ділової та об'єктивної системи атестації, у стабілізації й підтримці на гідному рівні морально-психологічного клімату.

Щоб кадрова політика відповідала своєму призначенню, вона повинна відповідати ряду вимог: бути тісно пов'язана як зі стратегічними цілями, так і з поточними завданнями організації; містити в собі конкретні практичні кроки щодо її реалізації; створюватися в результаті обговорень та консультацій на різних рівнях підприємства; формуватися чітко і ясно в письмовому вигляді і охоплювати основні напрямки роботи з персоналом; доводитися до всіх співробітників підприємства; окремі напрямки кадрової політики пов'язувати між собою і доповнювати один одного [4, с. 235]. Також сучасна кадрова політика реалізується шляхом забезпечення скоординованих дій всіх зацікавлених суб'єктів, що організують свою діяльність у відповідності до норм чинного національного законодавства.

Відповідно до вищенаведеного, слід розрізняти види кадрової політики підприємства, вибір яких визначає ті чи інші конкурентні переваги. Окремі автори наводять різні критерії для визначення видів кадрової політики.

Перший критерій пов'язаний із рівнем усвідомленості тих правил і норм, що є підґрунтям кадрових заходів та безпосереднього впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію на підприємстві. За цим критерієм виділяють такі види кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна та активна кадрова політика. За пасивної кадрової політики керівництво підприємства працює в режимі швидкого реагування на конфліктні ситуації, які намагається усунути будь-якими засобами, як правило не вдаючись у причини і можливі наслідки. За реактивної політики керівництво підприємства здійснює контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами і ситуацією розвитку

кризи: поява конфліктних ситуацій, брак достатньо кваліфікованої робочої сили для вирішення завдань, відсутність мотивації до високопродуктивної праці. При превентивній кадровій політиці кадрова служба підприємств має не тільки засоби діагностики персоналу, а й прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий період. У програмах розвитку підприємства передбачаються короткострокові та середньострокові прогнози потреб у кадрах, а також стратегічні завдання з розвитку персоналу. За активної кадрової політики керівництво має не тільки прогнози, а й засоби впливу на ситуацію, а кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми, проводить постійний моніторинг ситуації і корегує виконання програм відповідно до параметрів зовнішньої та внутрішньої ситуації [5, с. 114].

Отже, кожен з наведених видів може застосовуватися при доцільних на це умовах та в поєднанні з іншими видами.

Другий критерій пов'язаний із визначенням ступеня відкритості до зовнішнього середовища та орієнтований на власний або залучений персонал. За цим критерієм виділяють два види кадрової політики – відкритий і закритий.

Відкрита кадрова політика характеризується тим, що підприємство прозоре для співробітників на будь-якому рівні при прийнятті на роботу як на низову, так і на керівну посади. Прийняття на роботу спеціалістів високої кваліфікації проводиться на основі конкурсного відбору. Цей тип кадрової політики притаманний підприємствам, що ведуть політику конкурентності, зорієнтовану на швидке зростання обсягів виробництва та завоювання передових позицій на зовнішньому ринку [5, с. 114]. Закрита кадрова політика ґрунтується на принципі просування на вищі посади тільки «своїх» працівників. Цей тип кадрової політики застосовується в умовах дефіциту кадрових ресурсів.

На нашу думку, кожен з видів має свої переваги та недоліки, але ефективнішою є відкрита кадрова політика, адже вона дає можливість пошуку більш підходящого спеціаліста з усіх запропонованих на ринку праці, на відміну від закритої кадрової політики, що зосереджується лише на кадрах, які працюють на даному підприємстві.

Дослідивши дану тему, ми можемо зробити висновки, що кадрова політика підприємства – це сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання. Кадрова політика буде ефективною лише тоді, коли буде дотримано всіх вимог, які висуваються; коли персонал підприємства, максимально використовуючи свій потенціал, виконає поставлені перед ним завдання. Критерії, що наводяться для формування виду кадрової політики, пов'язані із рівнем усвідомленості правил та норм, впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію на підприємстві, визначення ступеня відкритості до зовнішнього середовища та орієнтації на персонал. Саме від виду залежить як саме буде здійснюватися кадрова політика на підприємстві та якого прояву вона набуде.

Список використаних джерел

1. Крушеницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушеницька, Д. П. Мельничук. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Кон-дор, 2006. 308 с.
2. Еварович С. А. Основы управления персоналом : учебно-методический комплекс / Еварович С. А.; Том. гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования. Томск: ИДО ТГУ, 2007. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000245046> (дата звернення: 15.03.2021).
3. Стец В.А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / В.А. Стец, І.І. Стец, М.Ю. Костючик. Тернопіль : Лілея, 1996. 180 с.

4. Денисенко М. П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. *Вчені записки університету "КРОК"*. 2018. Вип. 4. С. 231-238.

5. Яковенко О. М. Кадровий потенціал: стан та проблеми розвитку. *Вісник УАДУ*. 2013. № 2. С. 113–124.

Вахно В. Д., здобувач вищої освіти 3 курсу, група СР-181

Науковий керівник – **Чічкань М. В.**, к.ю.н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ДЕФІЦИТУ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Дослідження дефіциту Пенсійного Фонду України є актуальним, оскільки від того, яка ситуація є в Пенсійному Фонді, напряму залежить рівень пенсійного забезпечення. Наразі, Пенсійний Фонд України є дефіцитним, інакше кажучи – коштів в Пенсійному Фонді для виплати пенсій не вистачає, а тому доводиться вживати відповідні заходи, до прикладу, виділяти додаткові кошти із державного бюджету України.

Міністерство фінансів України повідомило, що в Україні за 2020 рік доходи Пенсійного фонду склали 466 млрд. гривень, а витрати - 479 млрд. гривень. Зазначимо, що різниця в 13 млрд. гривень між цими сумами і є річним дефіцитом Пенсійного фонду. У порівнянні з 2019 роком сукупні доходи зросли на 31,2 млрд. грн, тобто на 7%. У той же час дофінансування з держбюджету скоротилося на 4,5%, однією з причин цього можна вважати пандемію коронавірусу і тяжкі економічні наслідки, що були породжені карантинними обмеженнями [1]. Загальний дефіцит Пенсійного Фонду України станом на лютий місяць 2021 року становить 195,6 млрд. грн. [2]. Для порівняння, загалом на охорону здоров'я у бюджеті на 2021 рік заплановано близько 161 млрд. гривень, тобто, сума дефіциту Пенсійного Фонду України більша, ніж усі видатки на медичну сферу країни, і це після коронавірусної кризи [3].

На нашу думку, однією з основних причин дефіциту є демографічна криза. За роки незалежності в Україні значно поменшало людей працездатного віку (16-59 років): у 1991 році в цій віковій групі було 30,2 млн. осіб, станом на серпень 2020 – 25 млн. Тобто, зменшення становить близько 5 млн. осіб. При цьому кількість українців пенсійного віку з 1991 року практично не змінилася [4]. У зв'язку з цим виникає дисбаланс у пенсійному фонді України – адже та сума податків, яку сплачують люди працездатного віку зараз, не може об'єктивно покрити потреби Пенсійного Фонду у питанні пенсійного забезпечення. Загалом, подібні тенденції свідчать про «старіння нації», коли частка людей похилого віку серед усього населення становиться все більше. І подібна ситуація є дуже загрозовою для солідарної пенсійної системи, бо кількість працездатної молоді, а отже і платників податків, стає все меншою. І, вочевидь, буде ставати меншою і в майбутньому. Вирішити цю ситуацію може лише системне покращення умов життя в Україні – щоб у молоді з'явилося бажання працювати в Україні, а не за її межами, платити тут податки та головне – щоб у людей були достатні фінансові можливості для народження дітей.

Другою, не менш важливою причиною є трудова міграція. За даними Кабміну, з 2010 по кінець 2019 року з України виїхали і не повернулися близько 4 млн. українців – близько 10% працездатного населення країни [5]. Вони не сплачують податків в Україні, зокрема і