

УДК 658.336

Смельянова О.М., канд. держ. упр., доцент  
Пилипчук О.Д., канд. техн. наук, доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури, [mkelena1@ukr.net](mailto:mkelena1@ukr.net)

## КАДРОВА СТРАТЕГІЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кадрова політика відіграє невід'ємну роль в успішній роботі організації, і навіть у правильному розподілі робочої сили для якісного результату та досягнення цілей організації. Кадрова політика - це комплекс робіт, що впливає з місії та стратегії фірми, з метою формування та ефективного використання мотивованого та високопродуктивного персоналу, здатного адекватно реагувати на вплив зовнішнього та внутрішнього середовища.

Кадрова політика сучасних підприємств під час високої конкурентної боротьби є одним із найважливіших інструментів забезпечення високої ефективності та виживання сучасної організації. Коли рівень технологій дуже високий, то вичерпуються всілякі можливості зміни зовнішніх факторів, і підприємства шукають нових можливостей, які, зазвичай, ховаються всередині. Крім того, акцент керівництва дедалі більше концентрується на людині у всіх її якостях. Завдяки цьому підприємства мають можливість підвищення конкурентоспроможності, тобто ефективності своєї діяльності. І насамперед цю роль несе кадрова політика. [1].

З метою вдосконалення системи управління персоналом в організації необхідно приділяти особливу увагу розробці та вдосконаленню її кадрової стратегії. Кадрова стратегія в організації є складним і важливим компонентом системи управління персоналом. Основними цілями стратегії обрано: задоволення потреб компанії у персоналі, регулювання рівня оплати праці, розвиток лідерства на ключових посадах, розвиток ефективності системи комунікації між управлінським складом та співробітниками, відділами компанії.

Принципи, якими має керуватися організація:

- відбір та розстановка кадрів спрямовані на пошук гнучких та лояльних організації співробітників;
- неупереджена та справедлива винагорода;
- планування перестановок з урахуванням реальних можливостей організації та різних форм службового просування.

Головне завдання, що стоїть як перед керівництвом підприємства, так і перед відділом управління персоналом - це спільна паралельна розробка стратегії всього підприємства і стратегії кадрової роботи.

При виконанні цієї умови відділ кадрів зможе створити план дій, а керівництво краще уявлятиме ті складнощі та проблеми, які можуть перешкодити реалізації стратегії у сфері управління персоналом. У цьому випадку кадрова політика підприємства набуває рис превентивної і значно вплине на посилення розвитку виробництва.

Необхідно впровадження системи моніторингу персоналу на постійній основі, що дасть змогу розробити комплексну програму постійної діагностики та розвитку умінь та навичок працівників, зажадає реалізації їх кадрового потенціалу відповідно до вирішення завдань, що постають перед підприємством. Виходячи з цього робимо висновок, що необхідно надавати можливість підвищення кваліфікації та займатися проблемами професійного зростання працівників.

### Список посилань

1. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення [Електронний ресурс] / [https://economyandsociety.in.ua/journals/9\\_ukr/121.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf)