

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В. І. ЛУК`ЯНОВ, директор
В. П. ДЯДЧЕНКО, завідувач відділом Економіки і підприємництва
*Житлово-комунальний технікум
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
prasol-2011@mail.ru*

Нині усі підприємства знаходяться в умовах жорсткої конкуренції і ринкової ситуації, що швидко змінюється, тому вони повинні концентрувати свою увагу не лише на сфері виробництва, але і виробляти оптимальну кадрову стратегію, оскільки саме персонал є ключовим чинником, що визначає успіх діяльності будь-якого підприємства.

Для підвищення ефективності управління персоналом останнім часом отримують все більше поширення невластиві для вітчизняної практики і запозичені із зарубіжного досвіду форми роботи з персоналом, наприклад: кадрова політика, формування іміджу працедавця тощо.

Перехід до ринкових умов вносить істотні зміни як в принципи, так і в конкретний зміст кадрової політики, у співвідношення прав суб'єктів, що беруть участь у її розробці. В той же час конкретний механізм формування і втілення в життя кадрової політики в нових умовах ще не створений.

Кадрова політика, в загальному розумінні, – це певним чином офіційна цільова система заходів щодо роботи з людськими ресурсами, що реалізовується та об'єднує різні форми діяльності соціально-економічної системи, своєчасно забезпечує господарський механізм трудовими ресурсами необхідної якості і кількості, мотивує людські ресурси на високопродуктивну, ефективну працю, створюючи необхідні умови для максимальної творчої самореалізації і розвитку.

Формування кадрової політики є складним, суперечливим, багатограним процесом, в основі якого – здійснення науково-дослідної; організаційно-управлінської і нормативної діяльності.

Основним суб'єктом формування іміджу працедавця є служба управління персоналом, а також служба з інформаційної політики та зв'язкам з громадськістю (при її наявності). Завдання суб'єкта формування іміджу працедавця зробити процес керованим і цілеспрямованим відповідно до обраної моделі іміджу працедавця з використанням специфічних методик, методів і інструментарію.

На формування кадрової політики і іміджу працедавця здійснюють значний вплив зовнішнє середовище (співвідношення державного і ринкового регулювання, особливості структури основних фондів і виробничого процесу, державна форма власності, особливості формування ціни послуг і доходів, недосконалість законодавчої бази) і внутрішнє середовище (статевий і кваліфікаційний склад персоналу, величина заробітної плати, наявність

колективного договору, наявність в структурі апарату управління підрозділів, відповідальних за інформаційну політику).

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах:

1. Кадрова політика має бути тісно пов'язана зі стратегією підприємства. В цьому відношенні вона становить собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.
2. Кадрова політика має бути гнучкою. Це значить, що вона повинна бути, з одного боку стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування робітника, а з другої – динамічною, тобто коректуватися у відповідності зі змінами тактики підприємства, виробничої та економічної ситуації. Стабільними мають бути ті її сторони, котрі зорієнтовані на облік інтересів персоналу та мають відношення до організаційної культури підприємства.
3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язано з певними витратами для підприємства, кадрова політика має бути економічно обґрунтованою, тобто враховувати реальні фінансові можливості.
4. Кадрова політика має забезпечити індивідуальний підхід до своїх робітників.

Таким чином, кадрова політика повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на отримання не тільки економічного, а і соціального ефекту за умови дотримання нормативних актів та діючого законодавства.

ВИВЧЕННЯ ВИТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ МЕТОДОМ МОМЕНТНИХ СПОСТЕРЕЖЕНЬ

М. А. ОЛЬХОВСЬКА, аспірант
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
merulin@pochta.ru*

Вивчення витрат робочого часу та часу використання обладнання здійснюють двома методами: методом безпосередніх замірів та методом моментних спостережень.

Витрати робочого часу та їх структура визначаються на основі моментних спостережень за станом обладнання та виконавця. Величина витраченого часу розраховується шляхом підбору часу спостереження (протягом зміни) пропорційно кількості моментів, коли фіксується той чи інший стан об'єктів спостереження.

Фіксація стану робочого місця може здійснюватися двома способами:

1. Через рівні проміжки часу.
2. Через випадково обрані проміжки часу.