

РОЗРОБКА КАДРОВИХ ЗАХОДІВ

*Зубко М.П., здобувач вищої освіти-магістр 2 року навчання,
marina.zubko230285@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сьогодні завдання з формування та реалізації дієвої кадрової політики та стратегії управління персоналом є особливо актуальними, оскільки, як уже було доведено раніше, «кадри вирішують все»: «кадри завжди були найважливішими чинниками, які забезпечують ефективність роботи підприємства» [1].

Для втілення у виробничий процес підприємств та господарств науковці, практики та інші фахівці складають детальну послідовність розробки кадрової політики, на основі якої обирають відповідну стратегію управління персоналом.

Одним із етапів такої послідовності, зазвичай, є розробка кадрових заходів за кожним напрямком кадрової політики.

Під кадровими заходами розуміють дії керівництва, спрямовані на досягнення відповідності персоналу завданням організації, здійснені з урахуванням етапу розвитку організації. Реалізується даний етап за допомогою методу мозкового штурму.

Для здійснення даного завдання обрано саме цей метод, оскільки кадрова політика формується та реалізується людьми і для людей, що свідчить про суб'єктну взаємодію керівництва та працівників. Адже вплив, який здійснює керівництво на персонал за допомогою кадрової політики має зворотній зв'язок, і цей зв'язок повинен нести позитивний характер. Тому керівництво повинно враховувати думку своїх робітників при розробці кадрової політики.

В цілому процес проведення мозкового штурму проходить 5 послідовних стадій: визначення проблеми, генерація ідей, аналіз ідей, пошук можливостей для їх реалізації та завершення.

На стадії завершення мозкового штурму повинен бути складений перелік кадрових заходів за кожним напрямком. Наприклад, напрямок «розвиток персоналу» містить такі запропоновані кадрові заходи: організація адаптації персоналу; професійна орієнтація; своєчасна оцінка персоналу; перепідготовка працівників; підвищення кваліфікації працівників; ротація. Під час проведення «мозкового штурму», учасниками якого стали працівники БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар», було винесено на обговорення тему:

«Розробка кадрових заходів за кожним напрямком кадрової політики». Ця тема «мозкового штурму» впродовж всього обговорення між учасниками дозволила виявити та запропонувати ряд кадрових заходів, оскільки працівники БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» висловлювали усі свої ідеї, а також доповнювали, модифікували і конкретизували вже висловлені. Загальний перелік таких кадрових заходів наведений у табл. 1.

Таблиця 1 – Перелік запропонованих кадрових заходів під час проведення «мозкового штурму»

№	Перелік запропонованих кадрових заходів за напрямками
<i>Напрямок 1: Планування потреби в персоналі (короткострокове)</i>	
1.1	визначення якісної потреби в персоналі (виявлення професійно-кваліфікаційних вимог і аналіз здібностей)
1.2	збір, обробка та аналіз інформації про кадровий склад
1.3	визначення чинників, що впливають на потребу в персоналі (стратегія розвитку підприємства, кількість продукції і т.д.)
1.4	аналіз наявності необхідного підприємству персоналу
1.5	визначення кількісної потреби в персоналі
1.6	вибір доцільних методів планування потреби в персоналі
<i>Напрямок 2: Набір і звільнення персоналу</i>	
2.1	визначення критеріїв набору персоналу
2.2	адаптація працівника на робочому місці
2.3	визначення критеріїв звільнення персоналу
2.4	розподіл нових працівників по робочих місцях
2.5	визначення доцільних методів набору персоналу
2.6	розробка альтернативних варіантів залучення персоналу
2.7	визначення співвідношення внутрішнього та зовнішнього набору кадрів
2.8	налагодження і підтримка довгострокових контактів з навчальними закладами, організаціями, що сприяють забезпеченню кадрами
<i>Напрямок 3: Розвиток персоналу</i>	
3.1	визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професії
3.2	вибір форми навчання працівників при підвищенні кваліфікації
3.3	ротація
3.4	адаптація нових працівників
3.5	поточне періодичне оцінювання кадрів
3.6	вибір методів професійного розвитку персоналу
3.7	організація роботи з кадровим резервом
3.8	реалізація ділової кар'єри та службово-професійного просування
3.9	організація процесу перепідготовки персоналу
<i>Напрямок 4: Контроль роботи персоналу</i>	
4.1	проведення агентурної роботи

4.2	порівняння поставлених цілей с досягнутими результатами
4.3	встановлення стандартів і норм, відхилення від яких є порушенням
4.4	визначення форм атестації співробітників підприємства
4.5	спостереження за роботою персоналу
4.6	проведення атестації працівників

Оскільки, необхідним є додатковий критичний погляд на запропоновані кадрові заходи перед включенням їх до плану дій, проведено оцінку та обрано пріоритетні заходи для кожного напрямку кадрової політики. Кожен учасник, який знаходився на обговоренні кадрових заходів самостійно оцінює важливість і забезпеченість ресурсами запропонованого заходу з точки зору досягнення цілей, що стоять перед БЕМЗ філією ДНВП «Об'єднання Комунар». За результатами дослідження до обраних пріоритетних кадрових заходів БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» за напрямками кадрової політики включено наступні (таблиця 2).

Таблиця 2 – Перелік обраних пріоритетних кадрових заходів БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» за напрямками кадрової політики

Напрямки	Обрані пріоритетні кадрові заходи
№1 «Планування потреби в персоналі»	1.1 – визначення якісної потреби в персоналі (виявлення професійно-кваліфікаційних вимог і аналіз здібностей)
	1.2 – збір, обробка та аналіз інформації про кадровий склад
	1.4 – аналіз наявності необхідного підприємству персоналу
№2 «Набір і звільнення персоналу»	2.1 – визначення критеріїв набору персоналу
	2.3 – визначення критеріїв звільнення персоналу
	2.8 – налагодження і підтримка довгострокових контактів з навчальними закладами, органі-заціями, що сприяють забезпеченню кадрами
№3 «Розвиток персоналу»	3.1 – визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професії
	3.2 – вибір форми навчання працівників при підвищенні кваліфікації
	3.9 – організація процесу перепідготовки персоналу
№4 «Контроль роботи персоналу»	4.2 – порівняння поставлених цілей с досягнутими результатами
	4.4 – визначення форм атестації співробітників підприємства
	4.5 – спостереження за роботою персоналу

Література.

1. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2017. № 9. С. 712-715. URL : https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf