

2. Medium.com - Introducing Blockchain Technology to the world of Tax. URL: <https://medium.com/@jurgeng/an-introduction-to-blockchain-technology-tax-567e536767ec>

3. Darwin Recruitment - BLOCKCHAIN REAL TIME TAX (IS THIS THE FUTURE?). URL: <https://www.darwinrecruitment.com/blog/2017/08/blockchain-real-time-tax-is-this-the-future>

4. Investopedia.com – Value-Added Tax – VAT Definition. URL: <https://www.investopedia.com/terms/v/valueaddedtax.asp>

5. CoinDesk.com – World Economic Forum Survey Projects Blockchain “Tipping Point” by 2023. URL: <https://www.coindesk.com/world-economic-forum-governments-blockchain>

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ HR ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯОК ЗІ СТРАТЕГІЄЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Влада Цимбал

Харківський національний економічний університет
імені С. Кузнеця
urmymartlet@gmail.com
(Україна)

ECONOMIC ESSENCE OF HR POLICY AND ITS INTERACTION WITH THE STRATEGY OF ORGANIZATION

Vlada Tsymbal

Kharkiv National University of Economics. S. Kuznets
urmymartlet@gmail.com
(Ukraine)

Актуальність. В сучасних умовах економічна ефективність організації виступає необхідною умовою її існування. Одним з основних факторів економічного зростання є грамотне управління кадровими ресурсами, використання набору інструментів, методів і принципів, які в сукупності становлять кадрову політику організації. Дослідження зв'язку HR політики та стратегії організації пояснюється необхідністю вдосконалення її розвитку в умовах ринкової економіки, адже пошук нових форм і методів організації та управління персоналом є ключовим питанням підвищення

конкурентоспроможності [1]. Питання впливу HR політики на ефективність підприємницької діяльності розглядали вітчизняні та зарубіжні автори: Бойчик І.М., Павловська Н. В., Балабанова Л.В., Сівальнева М.М., Швеков А.В., Никифорова В.Г., Касич А.О., Дж. Аткинсон, Д. Мак-Клелланд та інші.

Постановка проблеми. Метою дослідження є обґрунтування впливу HR-політики на ефективність підприємницької діяльності організації.

HR політика або кадрова політика – це свідомо, цілеспрямована діяльність по створенню трудового колективу, що якнайкраще сприяє поєднанню цілей і пріоритетів організації та її працівників. Це невід'ємний елемент загальної концепції розвитку бізнесу, який виступає складовою частиною управлінської політики фірми загалом. Вона відповідає на основне питання: як у конкретних умовах, з певним продуктом, при певному рівні конкуренції, в даних економічних умовах, з урахуванням поточних тенденцій забезпечити компанії максимальну продуктивність персоналу в довгостроковій перспективі, а відповідно, і ефективне ведення бізнесу в цілому [2]. Дотримання певних правил ведення кадрової політики забезпечує підвищення успішності підприємницької діяльності. Кадрова політика визначається стратегією розвитку бізнесу, тобто обумовлена цілями на поточний період та довгострокову перспективу.

Формування кадрової політики організації починається з виявлення потенційних можливостей в сфері управління персоналом та визначення напрямків роботи з персоналом, які мають бути посилені для успішної реалізації організаційної стратегії. Крім того, кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства, оперативно реагувати на зміни ринкового середовища.

На формування і розвиток кадрової політики впливають зовнішні (ситуація на ринку праці, тенденції економічного розвитку, науково-технічний прогрес, трудове законодавство тощо) та внутрішні фактори (загальна мета організації, стиль управління, кадровий потенціал). В умовах ринкової економіки основним покликанням кадрової політики є забезпечення високої якості кадрового потенціалу, забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства та станом ринку праці.

В той же час, кадрова політика є складовою частиною стратегічно орієнтованої політики організації. У сферу впливу кадрової політики входять такі важливі процеси, як оптимізація витрат і

доходів, підвищення продуктивності праці, модернізація робочого (або виробничого процесу), створення оптимальних і сприятливих умов для співробітників і їх зростання.

Ефективний аналіз підприємницької діяльності організації можливий лише на шляху комплексного вивчення його роботи. Однак певні висновки можна зробити і за окремими показниками, адже аналіз ефективності кадрової політики організації є надзвичайно важливим аспектом в прийнятті управлінських рішень.

Застосування ефективної HR політики має безпосередній вплив на збільшення прибутку організації та виступає певним індикатором оцінки фінансового стану суб'єкта господарювання [3].

Правильно обрана кадрова політика забезпечує:

1. Своєчасне укомплектування кадрами робітників і фахівців з метою забезпечення безперебійного функціонування виробництва, своєчасного освоєння нової продукції.

2. Формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу підприємства при мінімізації витрат (економія в розумних межах витрат, пов'язаних з наймом працівників, підготовкою кадрів з урахуванням не тільки витрат в поточному періоді, а й на подальшу перепідготовку та підвищення кваліфікації).

3. Стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників, надання можливостей для кваліфікаційного зростання і отримання інших пільг.

4. Формування більш високої мотивації до високопродуктивної праці; раціональне використання робочої сили за кваліфікацією і у відповідності зі спеціальною підготовкою.

Однак досягнення цих результатів можливо при правильній оцінці здійсненності кадрової політики в конкретних організаційно-технічних і соціальних умовах. Для ефективного управління кадровою політикою організації створюється система оперативного обліку та аналізу кадрів, що відображає в кожен конкретний момент діяльності дійсне становище за певний проміжок часу на всіх рівнях управління. Отримана з її допомогою інформація дозволяє оцінити тенденції зміни складу кадрів, розробити науково обґрунтовані і комплексні прогнози і плани потреби в кадрах і на цій основі формувати кадрову політику.

Аналіз літератури [3,4] дав змогу визначити напрями підвищення ефективності роботи застосовуються інструменти HR політики.

1. Кадрове планування, підбір та розміщення персоналу. При підборі кадрового складу необхідно дотримуватися принципів

відповідності, професійної компетенції та особистих досягнень. Тобто, об'єм завдань працівника та ступінь їх відповідальності має відповідати його знанням, нахилам та особистим якостям. Якщо йдеться про керівну посаду, необхідно враховувати досягнення кандидата, його стиль керівництва та рівень знань, необхідний для конкретної позиції.

2. Поточна кадрова робота. Необхідно дотримуватись принципу рівної необхідності досягнення як глобальних цілей фірми, так і індивідуальних. Горизонтальні та вертикальні переміщення мають бути планомірними та відбуватися на конкурсній основі. Лише система розподілу посад, заснована на принципах професіоналізму та компетентності, здатна підвищити ефективність бізнесу.

3. Ефективне керівництво персоналом. Для ефективного керівництва персоналом фірми необхідно застосовувати систему показників, які дозволять оцінити ступінь виконання поставлених цілей та придатність робітника до виконання певної роботи. Важливим є встановлення ефективної системи оплати праці відповідно до особливостей фірми.

4. Заходи з розвитку та підвищенню кваліфікації. Для розвитку персоналу необхідним є перегляд посадових інструкцій, делегування певних повноважень з керування проектами та надання самостійності в прийнятті рішень для збільшення впливу на результати роботи. Для стимулювання розвитку важливим є конкретне визначення цілей та постановка завдань.

5. Система винагород та мотивацій. Незважаючи на те, що з точки зору керівництва основною метою бізнесу є отримання прибутку, сучасні концепції управління персоналом базуються на визнанні значущості особистості співробітника, на вивченні його мотивацій, умінні правильно формувати їх і коригувати відповідно до стратегічних завдань, що стоять перед компанією. Для компаній, які прагнуть підвищити свою ефективність, необхідно розробити систему заохочень, яка включає в себе інструменти залучення, преміювання та оцінки діяльності працівників.

Результати дослідження. Для того, щоб отримати позитивний результат, необхідно розрахувати витрати при зарахуванні на роботу, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, витрати по заробітній платі, послуги соціального характеру і виробничі витрати на створення робочого місця. В основу такої оцінки необхідно вкласти порівняння витрат і результатів, пов'язаних з діяльністю кадрових служб, а також аналіз їх впливу на підсумки діяльності підприємства в динаміці. Результати оцінки є індика-

торами проблем роботи з персоналом і якістю виконуваної роботи, задоволеності працівників, плинності кадрів.

В результаті застосування інструментів HR політики компанії з'являється можливість контролювати вплив внутрішнього і зовнішнього середовища на працівників і їх керівників, формувати стратегію HR бренду і організації в цілому. Проведення активної і ефективної кадрової політики забезпечує діяльність всього виробництва і кінцевий господарський результат, який визначає рівень конкурентоспроможності фірми.

Висновки. Таким чином, оцінка ефективності HR-політики організації є одним з основних завдань сучасного менеджменту. Результати аналізу ефективності проведених кадрових заходів дозволяють визначити, чи є вона доцільною, сприятливою і плідною. За цих умов застосування інструментів HR політики дозволяють поліпшити структуру кадрового складу, підвищити рівень професійності працівників і як наслідок – підвищити ефективність бізнесу.

Список використаних джерел

1. Яркіна Н.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Н. М. Яркіна. – Вид. 2-ге перероб. і доп. – К. : Видавництво Ліра-К, 2017. – 600 с.
2. Сівальнева, М.М., Швеков А.В. Управління персоналом як елемент системи конкурентних переваг організації // Управління персоналом. - 2015. №22. - С.17-21.
3. Касич А.О. Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства / Касич А.О., Хіміч І.Г. // Бізнес-Інформ, 2016. – № 12. – С. 55–59.
4. Коншин О. В. Кадрова політика в Україні у Європейському вимірі / О. В. Коншин // Публічне право. - 2015. - № 4. - С. 221-228. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2015_4_30

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Галина Петрик

Львівський національний університет імені Івана Франка
petryk-h@ucu.edu.ua
(Україна)