

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСАЛТИНГУ

А. ПОГУЛИЧ, студентка гр. МгМТ-1-20

Науковий керівник: Бербенець О., к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Актуальність вдосконалення кадрової політики підприємства виражається в тому, що світ зараз на стадії динамічного розвитку, конкурентоспроможних підприємств стає більше, та ситуація на ринку праці стає напруженішою через дію карантинних заходів.

Розглядаючи різні літературні джерела ми бачимо багато визначень кадрової політики, узагальнюючи все ми розуміємо, що кадрова політика направлена на виконання завдань підприємства за допомогою людського ресурсу. Вона використовує різні методи та організаційні механізми для розвитку та використання персоналу, його мотивації та стимулювання.

При сучасній ситуації підприємства змушені швидко реагувати на ситуацію та адаптуватись в нових умовах. Для більш ефективного планування управління керівництво може звернутись за допомогою консалтингових фірм, які допоможуть розробити план дій, систематизувати між собою юридичні, управлінські та фінансові системи.

Кадрова політика підприємства відповідає за набір та підготовку кадрів. В період карантину з'явилась можливість проводити співбесіди за допомогою онлайн платформах, таким же чином проводять навчання нового та наявного персоналу. Для цього управління повинно сформувати таку систему відбору, яка зможе забезпечити підприємство якісними кадрами і не піклуватись про те що обраний кандидат не підходить для роботи і навчання через онлайн та надасть бажаний результат.

Якщо розглянути співробітника, як носія капіталу, то це призведе до необхідності бачити його, як основний фактор. Розглядаючи банківську сферу та її продукти ми розуміємо, що досвідчений працівник принесе більше користі компанії, ніж нова людина, тому потрібно її замотивувати до справи, та пропонувати підвищити кваліфікацію за рахунок компанії, або запропонувати їй вищу посаду, або оклад. При цьому для нової людини, яка не до кінця розуміє усіх тонкощів нового для неї продукту, потрібно запропонувати належне навчання і допомогти спочатку самій зрозуміти свою задачу.

Тому перед кадровим відділом постає завдання провести якісний набір нових кадрів, надати їм належне навчання, так щоб після закінчення вони могли вміти презентувати продукт та були зацікавлені в місії компанії. Від цього залежатиме і подальший розвиток банку в цілому.

В свою чергу менеджер повинен цінувати свої кваліфіковані кадри та надавати їм можливість проявляти творчі здібності та мотивувати на подальший розвиток кар'єри.