

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА MECHANISM FOR ENTREPRENEURSHIP POLICY ENTERPRISE

У статті досліджено теоретичні аспекти кадрової політики підприємства. Розглянуто значення ефективного формування кадрової політики в системі управління персоналом на підприємстві. Виокремлено основні проблеми, які перешкоджають здійсненню ефективної кадрової політики, а також перспективні напрями підвищення її функціонування за умов нестабільного зовнішнього середовища. Зокрема, основними напрямками покращення кадрової політики на підприємстві є: здійснення заходів з управління персоналом з метою виконання запланованих виробничих завдань, визначення механізмів управлінської і виробничої кооперації між структурними підрозділами фірми; встановлення засад матеріального і морального стимулювання працівників; встановлення основних принципів залучення, використання, збереження або вивільнення кадрів; розроблення програм навчання та підвищення кваліфікації кадрів; забезпечення безпечних умов праці та наявності, за потреби, засобів колективного та індивідуального захисту тощо. Запропоновано механізм формування кадрової політики підприємства, який передбачає сукупність певних принципів, властивостей, основних складників та напрямів діяльності, реалізація яких спрямована на вдосконалення, розвиток та покращення результативності роботи персоналу, що забезпечить конкурентоспроможність, економічний ріст та ефективність діяльності підприємства загалом.

Ключові слова: персонал, кадрова політика, управління персоналом, кадровий потенціал, підприємство, персонал, формування, фактори впливу, механізм.

В статье исследованы теоретические аспекты кадровой политики предприятия.

Рассмотрено значение эффективного формирования кадровой политики в системе управления персоналом. Выделены основные проблемы, которые препятствуют осуществлению эффективной кадровой политики, а также перспективные направления повышения ее функционирования в условиях нестабильной внешней среды. Основными направлениями улучшения кадровой политики на предприятии являются: осуществление мероприятий управления персоналом с целью выполнения запланованных производственных задач, определение механизмов управленческой и производственной кооперации между структурными подразделениями компании; установление основ материального и морального стимулирования работников; установление основных принципов привлечения, использования, сохранения или высвобождения кадров; разработка программ обучения и повышения квалификации кадров; обеспечение безопасных условий труда и наличия при необходимости средств коллективной и индивидуальной защиты и тому подобное. Предложен механизм формирования кадровой политики предприятия, предусматривающий совокупность определенных принципов, свойств, основных составляющих направлений деятельности, реализация которых направлена на совершенствование, развитие и улучшение результативности работы персонала, обеспечение конкурентоспособности, экономического роста и эффективности деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, управление персоналом, кадровый потенциал, предприятие, персонал, формирование, факторы влияния, механизм.

УДК 332.1

<https://doi.org/10.32843/infrastruct37-47>

Мартусенко І.В.

к.г.н., доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільського національного економічного університету

Шварук Д.Г.

викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільського національного економічного університету

The theoretical aspects of the personnel policy of the enterprise are investigated in the article. The importance of effective personnel policy formation in the personnel management system at the enterprise is considered. The main problems that hinder the implementation of an effective personnel policy are highlighted, as well as the promising directions of improving its functioning in the conditions of an unstable external environment. In particular, the main areas of personnel policy improvement at the enterprise are: implementation of personnel management measures in order to fulfill the planned production tasks, defining the mechanisms of management and production cooperation between the structural units of the company; establishing the principles of material and moral incentives for employees; establishing the basic principles for engaging, using, retaining, or releasing personnel; development of training and advanced training programs; Ensuring safe working conditions and availability of collective and individual protection means, etc. The mechanism of formation of the personnel policy of the enterprise is proposed, which provides a set of certain principles, properties, main components and directions of activity, the implementation of which is aimed at improving, developing and improving the performance of staff, which will provide competitiveness, economic growth and efficiency of the enterprise as a whole. In order to increase the level of personnel policy of the enterprise, it is necessary to take into account not only the desires, skills or capabilities of employees, but also to create a coordinated and purposeful work of the management unit of the business entity, which could focus on the legal, social and information support of human resources potential, development and improvement of qualification of employees of the enterprise, mechanism of stimulation of personnel at the enterprise. Having an efficient and effective staffing policy at the enterprise will contribute to the effectiveness of staffing in general. At the same time, the personnel policy at the enterprise should be a holistic system and ensure the interconnection of employees and management, create a favorable moral and psychological climate in the team, attract highly qualified personnel, promote the promotion and motivation of employees to increase productivity.

Key words: personnel, personnel policy, personnel management, personnel potential, enterprise, personnel, formation, factors of influence, mechanism.

Постановка проблеми. У сучасних нестабільних економічних умовах інвестування в людські ресурси є довгостроковим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства. Найважливішою складовою частиною стратегічної орієнтації в управлінні персоналом організації є її кадрова політика, яка визначає основні принципи і філософію керівництва щодо людських ресурсів

та забезпечує суб'єкт господарювання необхідним якісним та кількісним складом висококваліфікованих кадрів. Тому саме вдосконалення кадрової політики є шляхом до стабільного та успішного розвитку підприємства та забезпечення відповідного йому рівня на світовому ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти кадрової політики

висвітлені у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єреміна, С.В. Стрехова, Э.П. Пархімчкі, В.А. Віннікова, А.М. Грицай та інші. Слід зазначити, що багатьма дослідниками кадрова політика сприймається як генеральний напрям у кадровій роботі, тобто сукупність операцій набору, відбору, розташування, ротації, переміщення, оцінки та розвитку персоналу підприємства.

Проте, зважаючи на постійний розвиток науково-технічного прогресу та мінливість зовнішнього середовища підприємств, питання кадрової політики суб'єктів господарювання вимагають постійного дослідження та розроблення механізму удосконалення управління персоналом.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення теоретичних аспектів поняття «кадрова політика», дослідження механізму формування кадрової політики підприємства в сучасних умовах та обґрунтування необхідності використання кадрової політики як інструменту стратегічного управління персоналом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. За сучасних умов розвитку світової економіки одним із вирішальних чинників ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Під час здійснення правильно побудованої кадрової політики досягається відповідність персоналу підприємства його виробничим потребам.

Сучасна кадрова політика має на меті своєчасно формулювати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, порушувати проблеми і ставити завдання, знаходити способи досягнення цілей. Кадрова політика – це забезпечення сьогодні та в майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації.

Розглядаючи поняття «кадрова політика», чимало авторів під цією категорією розуміють сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання [1 с. 712].

Є також думка, що кадрова політика – це сформульовані (усно або письмово) принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які спрямовані на досягнення завдань і стратегічних цілей організації та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньоорганізаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища. На думку автора, кадрова політика підприємства є фактором конкурентної переваги як з погляду управління персоналом, так і з погляду стратегічного менеджменту, оскільки під час правильного її використання будь-яке підприємство може

досягти успіху в умовах посилення конкуренції та зростання ризику діяльності [2, с. 7–11].

Заслуговує уваги думка, відповідно до якої кадрову політику варто розглядати як генеральний напрям кадрової роботи організації, систему принципів, методів, форм і організаційного механізму визначення цілей і завдань для створення, збереження і розвитку кадрового потенціалу; ціннісні орієнтири, процедури, способи оцінки персоналу, необхідні для досягнення довгострокових стратегічних цілей розвитку організації та реалізації її місії [3, с. 55–65]. Доцільно підтримати таку позицію автора, так як вона акцентує увагу на всебічному дослідженні кадрової політики підприємства.

Існує думка, що кадрова політика – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили ресурсні можливості робітників, які вони використовують для підвищення ефективності функціонування підприємства [3, с. 67].

Проведений аналіз дослідження поняття «кадрова політика» показав наявність значної кількості різних поглядів щодо трактування даного терміну, що свідчить про його складність та багатогранність.

Основною метою кадрової політики підприємства є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів відбору, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та кон'юнктури ринку праці. Цілі кадрової політики визначаються з метою удосконалення трудових процесів і забезпечення ефективності функціонування підприємства [4, с. 152].

При цьому варто зазначити, що кадрова політика є частиною політики підприємства і повинна цілком відповідати концепції його розвитку. Під кадровою політикою правомірно розуміти формування стратегії кадрової роботи і планування персоналу, встановлення цілей і завдань, визначення наукових принципів відбору, розміщення і розвитку персоналу, вдосконалення форм і методів роботи з персоналом у конкретних умовах того чи іншого періоду розвитку підприємства [4, с. 150–153].

Проведений аналіз тлумачень терміна «кадрова політика підприємства» дає змогу виділити найбільш суттєві його ознаки:

- сукупність принципів, правил, методів, ідей, форм, вимог, критеріїв роботи з персоналом, що виступає сутнісною визначеністю кадрової політики;
- напрям роботи з персоналом;
- спрямованість на формування, відтворення, розвиток, ефективне використання персоналу, його мотивацію, стимулювання [5, с. 71–75].

Кадрова політика передбачає передусім підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в

нерозривному зв'язку із сутністю проблем, що вирішуються на цьому етапі, підбираючи кадри відповідно до нових завдань. Вирішальним критерієм під час підбору й оцінки кадрів є їхнє ставлення до роботи, причому не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці втілювати курс на розвиток підприємства.

Варто зазначити, що під час формування кадрової політики необхідним стає не лише дотримання правил, норм та принципів корпоративної культури, врахування цілей організації та стратегічних планів, але й пошук оптимальних шляхів інтеграції рішень з управління кадровим складом до єдиної моделі корпоративних рішень, що ускладнюється під впливом таких факторів, як масштаби організа-

ції, напрями діяльності, складність комунікаційної системи зв'язків тощо.

Формування ефективної кадрової політики на підприємстві передбачає дослідження сукупності певних принципів, властивостей, основних складників та напрямів діяльності (рис. 1).

Нині підприємствам потрібно навчитися створювати певну систему соціальних відносин, яка б була здатна забезпечити відповідний рівень соціальних гарантій. Перед господарюючим об'єктом стоїть завдання оптимізувати кадрову службу, забезпечити її участь у розв'язанні перспективних кадрових задач, включаючи кваліфікацію кадрів, створення кадрового резерву, процедури відбору й найму на роботу, внутрішню конкуренцію. Також необхідно покращити технології кадрової роботи, її технічного, ресурсного, інформаційного



Рис. 1. Механізм формування кадрової політики на підприємстві

Джерело: авторська розробка

забезпечення. Розробляючи програми формування та вдосконалення кадрової політики, варто враховувати її вплив не тільки на показники ефективності роботи підприємства, але й на ресурсне забезпечення підприємства, насамперед на обмеження фінансових ресурсів.

Ефективність кадрової політики організації під час здійснення основних напрямів кадрової роботи визначається також реалізацією функції контролінгу персоналу, що ставить метою підтримку планування всіх заходів у цій сфері, управління ними, контролювання й інформаційного забезпечення. Кінцева мета контролінгу полягає в регулярній, об'єктивній і комплексній оцінці діяльності персоналу підприємства, яка має бути спрямована насамперед на оптимізацію управлінських рішень у сфері кадрової політики й забезпечення конкурентоздатної стратегії організації в області людських ресурсів. Крім цього, кадрова політика будь-якого суб'єкта господарювання має бути адекватна стратегії розвитку підприємства, орієнтована на тенденції й плани його розвитку і покликана враховувати забезпечення зростання виробничих показників, збереження фінансової рівноваги і конкурентних позицій на ринку [6, с. 238–240].

Рівень усвідомленості тих правил і норм, які лежать в основі кадрових заходів, і пов'язаний із цим рівнем безпосередній вплив управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації дають підстави виділити та охарактеризувати такі типи кадрової політики: пасивна; реактивна; превентивна; активна.

Кожний із зазначених видів відображає методи й інструменти управління кадрами, проте останніми роками виникла гостра потреба у розробленні антикризової кадрової політики, яка би не тільки сприяла вирішенню нагальних потреб, але і включала комплекс превентивних заходів щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Варто погодитись з думкою О.О. Кравченко, що кадрова політика будь-якого підприємства повинна забезпечити:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво і лінійні керівники підприємства приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як «свою власну» і реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;

- високий рівень відповідальності всіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;

- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість);

- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи та її результатів, умов праці.

Головними цілями кадрової політики є:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної кількості та якості;

- раціональне використання потенціалу персоналу і менеджерів;

- формування трудових колективів і забезпечення умов для їх ефективної роботи [7, с. 355–359].

З метою вдосконалення роботи кадрової політики на підприємстві необхідно чітко усвідомлювати, які програми по управлінню персоналом є першочерговими та вимагають постійного виконання та контролю якості.

Під час здійснення дослідження кадрової політики на підприємстві нами було розроблено алгоритм ефективного формування роботи кадрової політики підприємства (рис. 2).

Цей алгоритм охоплює всі сфери функціонування підприємства, дає змогу виявити переваги та недоліки у формуванні кадрової політики, а також перспективи майбутнього більш ефективного управління персоналом.

З метою підвищення рівня кадрової політики підприємства, потрібно враховувати не лише бажання, вміння чи можливості працівників, але й необхідно створити злагожену та цілеспрямовану роботу керівної ланки господарюючого суб'єкта, яка б могла орієнтуватися на правове, соціальне та інформаційне забезпечення кадрового потенціалу, розвиток і підвищення кваліфікації працівників підприємства, механізм стимулювання персоналу на підприємстві.

Для більш ефективного управління персоналом та механізму формування кадрової політики виникає необхідність у створенні налагодженої та ефективної системи, яка би пов'язувала між собою елементи з приймання, накопичення, опрацювання, збереження, передачі інформації, що є одним з основних компонентів кадрового забезпечення на підприємстві.

Кадрова політика має відповідати не лише принципам і правилам набору персоналу, а також створювати сприятливі умови праці, забезпечувати можливість просування по службі і необхідний ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому основним завданням керівника організації є розроблення ефективної кадрової політики підприємства, яка передбачає наймання кваліфікованого персоналу і забезпечує в повсякденній кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу [8, с. 7–11].

Робота з персоналом повинна реалізуватися на таких її рівнях, як організація, підрозділ, співробітник. На першому рівні, який визначає кадрову



Рис. 2. Алгоритм ефективного формування кадрової політики підприємства

Джерело: авторська розробка

політику, приймаються важливі рішення. На рівні підрозділу реалізується кадрова політика безпосередньо з підлеглими. А кожен співробітник є не лише об'єктом, але й суб'єктом кадрової політики.

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, підсумовуючи вищезазначений матеріал, варто відзначити, що наявність на підприємстві дієвої та ефективно-налагодженої роботи кадрової політики сприятиме ефективності управління персоналом загалом. Водночас кадрова політика на підприємстві повинна бути цілісною системою та забезпечувати взаємозв'язок працівників та керівництва, створювати сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, залучати висококваліфікований персонал, сприяти заохоченню та мотивуванню працівників до підвищення продуктивності праці тощо. Головною метою кадрової політики підприємства є нині і в майбутньому забезпечити кожне робоче місце персоналом належної кваліфікації, що дасть змогу створити успішну структуру, яка буде забезпечувати реалізацію всіх поставлених цілей суб'єктів господарювання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1.. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2017. № 9, С. 712–715.

2. Бутенко І.А. Напрямки вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства. Вісник економічної науки України. 2014. № 3. С. 7–11.

3. Водолажська Т.О. Сутність поняття «кадрова політика підприємства». Економіка транспортного комплексу. 2014. № 24. С. 55–65.

4. Шаповал О.А. Управління процесами формування кадрової політики підприємства харчування на основі аналізу руху робочої сили. Економічний вісник. 2014. № 1. С. 150–156.

5. Бакало Н.В. Ефективність управління кадровою політикою підприємства, що здійснює зовнішньо-економічну діяльність. Економіка і регіон. 2016. № 6 (61) С. 71–75.

6. Бойківська Г.М. Напрями підвищення ефективності використання виробничого потенціалу переробних підприємств системи АПК: монографія. Тернопіль: Крок, 2012. С. 238–240.

7. Кравченко О.О. Роль кадрової політики на підприємстві. Економіка і суспільство. 2016. № 3. С. 355–359.

8. Дончак Л.Г. Потенціал підприємства: сутність та загальні підходи до формування. Вісник Хмельницького національного університету. 2018. № 4. С. 7–11.

REFERENCES:

1. Shapoval O. A. (2017) Kadrova polityka ta shlyakhy yii pokrashchennia [Personnel policy and ways to improve it]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 9, pp. 712–715.

2. Butenko I. A. (2014) Napriamky vdoskonalennia kadrovoi polityky ta pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia personalom pidpriemstva [Areas of improvement of personnel policy and increase of efficiency of management of personnel of the enterprise]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 3, pp. 7–11.

3. Vodolazhska T. O. (2014) Sutnist poniatia «kadrova polityka pidpriemstva [The essence of the concept of «personnel policy of the enterprise»]. *Ekonomika transportnoho kompleksu*, no. 24, pp. 55–65.

4. Shapoval O. A. (2014) Upravlinnia protsesamy formuvannia kadrovoi polityky pidpriemstva kharchuvan- nia na osnovi analizu rukhu robochoi syly [Management of processes of formation of personnel policy of the food enterprise on the basis of the analysis of labor movement]. *Ekonomichnyi visnyk*, no. 1, pp. 150–156.

5. Bakalo N. V. (2016) Efektyvnist upravlinnia kadrovoiu politykoiu pidpriemstva, shcho zdiisniuie zovnish-

noekonomichnu diialnist [Efficiency of management of personnel policy of the enterprise carrying out foreign economic activity]. *Ekonomika i rehion*, no. 6(61), pp. 71–75.

6. Boikivska G. M. (2012) Napriamy pidvyshhen- nja efektyvnosti vykorystannja vyrobnychogho poten- cialu pererobnykh pidpriemstv systemy APK [Direc- tions of increasing the efficiency of using the production potential of the processing enterprises of the AIC sys- tem]. [*Valuable educational discourse*]. Ternopil: Krok. (in Ukrainian)

7. Kravchenko O. O. (2016) Rol kadrovoi polityky na pidpriemstvi [The role of personnel policy in the enter- prise]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 3, pp. 355–359.

8. Donchak L. H. (2018) Potentsial pidpriemstva: sutnist ta zahalni pidkhody do formuvannia [The potential of the enterprise: the nature and common approaches to the formation]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 4, pp. 7–11.

Martusenko Irina

Candidate of Geographical Sciences,
Senior Lecturer at Department of Economics,
Accounting and Taxation
Vinnitsa Research Institute of Economy
Ternopil National Economic University

Shkvaruk Dina

Instructor at Department of Finance, Banking and Insurance
Vinnitsa Research Institute of Economy
Ternopil National Economic University

MECHANISM FOR ENTREPRENEURSHIP POLICY ENTERPRISE

The purpose of the article. Despite the modern dynamic development of enterprises, the effectiveness of its activities depends primarily on the effective work of staff. Thus, the mechanism of formation of personnel policy holds a special place for the effective functioning of the enterprise. Therefore, the purpose of the article is to study the theoretical aspects and the mechanism of formation of personnel policy of the enterprise in modern conditions.

Results. In the current conditions of development of the world economy one of the decisive factors of efficiency and competitiveness of the enterprise is ensuring high quality of human resources. When implement- ing a properly designed personnel policy, the compliance of the enterprise staff with its production needs is achieved.

Considering the concept of "personnel policy" many authors, under this category understand the set of principles, methods, forms of organizational mechanism for the formation, reproduction, development and use of staff, creating optimal working conditions, its motivation and stimulation.

The main purpose of the personnel policy of the enterprise is timely assurance of an optimal balance of the processes of selection, retention of personnel, its development in accordance with the needs of the enterprise, the requirements of the current legislation and the conditions of the labor market. The goals of the personnel policy are determined in order to improve the work processes and ensure the efficiency of the enterprise.

It should be noted that personnel policy is part of the enterprise policy and should be fully consistent with the concept of its development. Under personnel policy it is legitimate to understand the formation of staffing strategy and staff planning, setting goals and objectives, defining the scientific principles of selection, place- ment and development of staff, improving the forms and methods of working with staff in specific conditions of a particular period of enterprise development.

The analysis of the interpretations of the term "personnel policy of the enterprise" makes it possible to dis- tinguish its most significant features:

– set of principles, rules, methods, ideas, forms, requirements, criteria of work with personnel, which stands for essential determination of personnel policy;

- direction of work with personnel;
- focus on the formation, reproduction, development, effective use of staff, their motivation, stimulation.

It is worth noting that in the formation of personnel policy, it is necessary not only to observe the rules, norms and principles of corporate culture, to take into account the goals of the organization and strategic plans, but also to find the optimal ways of integrating decisions on personnel management in a single model of corporate decisions, which is complicated by the influence of such factors such as the scale of the organization, areas of activity, the complexity of the communication system of communications, etc.

To date, businesses need to learn how to create a system of social relationships that is able to provide an appropriate level of social guarantees. The object of the business is to optimize the personnel service, to ensure its participation in the solution of prospective personnel tasks, including qualification of personnel, creation of personnel reserve, selection and hiring procedures, in-house competition.

It is also necessary to improve the technology of personnel work, its technical, resource, information support. When developing programs for the formation and improvement of personnel policy, it is necessary to take into account its impact not only on the performance indicators of the enterprise, but also on the resource provision of the enterprise, especially on the limitation of financial resources. In order to increase the level of personnel policy of the enterprise, it is necessary to consider not only the desires, skills or capabilities of employees, but also it is necessary to create an effective managerial link of the enterprise, which could be guided by the provision of personnel potential, development and professional development of employees of the organization.

Practical implications. Therefore, summarizing the above material, it should be noted that having an efficient and effective staffing policy at the enterprise will contribute to the effectiveness of personnel management in general. At the same time, the personnel policy at the enterprise should be a holistic system and ensure the interconnection of employees and management, create a favorable moral and psychological climate in the team, attract highly qualified personnel, promote the promotion and motivation of employees to increase productivity. The main goal of the personnel policy of the enterprise is today and in the future to provide every workplace with appropriate qualification personnel, which will allow to create a successful structure that will ensure the fulfillment of all set goals of economic entities.