

відпусток. Тривалість щорічної відпустки для звільнення працівників від накопиченої втоми встановлюється законом, регулюється колективним договором та враховує тяжкість, складність та особливості умов праці [3].

Режим роботи та відпочинку є предметом переговорів між найманими працівниками та роботодавцями при укладанні колективних договорів. Також він залежить від характеру виробничого процесу, який може змінюватись один раз або кілька, бути стандартним або нестандартним. Однак у всіх випадках він повинен бути раціональним та науково обґрунтованим. При фізіологічному обґрунтуванні режимів роботи та відпочинку необхідно враховувати загальну тривалість робочого тижня, робочих зміни, перерву для відпочинку, оптимальне чергування змін [1].

Отже, можна зробити висновок, що раціональне використання робочого часу для підприємства є дуже важливим. При зниженні витрат робочого часу збільшується продуктивність та зменшуються витрати на енергію. Будь-яка ефективна праця неможлива без якісного відпочинку. Тому надзвичайно важливо таке правове регулювання режиму праці та відпочинку, за якого можливо досягти розумного поєднання ефективної трудової діяльності та відновлення працездатності, а також виконання працівником його особистих інтересів.

Використані джерела

1. Багорова І. В. Нормування праці: навчальний посібник. / І. В. Багорова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, – 2009. – 390 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/14871001/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. –метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. [О.П. Дяків, С.А. Прохоровська, В.М. Островерхов, Н.М. Слівінська.] / за заг. ред. проф. Качана С. П. – Тернопіль: Економічна думка, ТНЕУ, 2016. – 376 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ex.ua/72512711>.

Ісасв Костянтин

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Прохоровська С.А.)

ДІЯЛЬНІСТЬ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах сучасності залишаються актуальними питання підбору, розстановки і підвищення кваліфікації кадрів, роботи кадрових служб. Вибір кадрової політики, а потім її повну реалізацію повинна здійснити кадрова служба. За останнє десятиріччя вчені вказують на суттєві зміни у статусному

рівні та сфері функціональних обов'язків кадрових служб. Сучасна організація для забезпечення ефективної діяльності, має вирішувати принаймні три основних завдання: вибрати сферу діяльності; підібрати потрібних фахівців; організувати їхню роботу з максимальною ефективністю [4]. Зазначимо, що два перші завдання безпосередньо пов'язані з діяльністю кадрової служби. Якщо у недалекому минулому в центрі уваги конкурентної боротьби були технологія, організаційна структура й інвестиційна політика, то віднедавна до неї належить і така важлива складова, як конкурентоспроможний персонал.

Кадрова політика – це сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрям і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом [1, с. 67].

Кадрова політика приводить людські ресурси підприємства у відповідність до потреб виробництва, є складовою частиною кадрової стратегії, що розробляється в тісній взаємодії зі стратегією підприємства. Відповідно, успіх підприємства багато в чому залежить від повноти розкриття та реалізації потенціалу його працівників. Ключова роль у цьому процесі звісно буде належати кадровій політиці підприємства, особливо в умовах жорсткої конкурентної боротьби на ринку товарів і послуг [3, с. 265].

Відділ кадрової служби ПрАТ «Тернопільський кар'єр» виконує такі функції, як планування і маркетинг персоналу; регулювання соціально-трудова відносин; розвиток персоналу; мотивація та стимулювання; соціальний розвиток та правове забезпечення.

Щодо планування і маркетингу персоналу то кадрова служба займається розробкою кадрової політики, системи управління персоналом, аналізом кадрового потенціалу, організацією кадрового планування, організацією реклами, плануванням і прогнозуванням потреб в персоналі, підтримкою взаємозв'язку із зовнішніми джерелами, які забезпечують організацію кадрів.

Підбір персоналу здійснюється на основі Положення про пошук, підбір і найм персоналу, в якому чітко вказаний перелік дій, як правильно і в які терміни підбирати персонал.

Перед тим як відкрити вакансію, ініціатор повинен заповнити заявку на підбір персоналу, і відповідно до неї менеджер з персоналу складає оголошення і пускає його в хід.

Основними джерелами набору персоналу на ПрАТ «Тернопільський кар'єр» є: ЗМІ, Інтернет, державні центри зайнятості, кадрові агенції, повідомлення в навчальні заклади.

Внутрішніми джерелами підбору персоналу є: опитування родичів/знайомих, база даних кандидатів, повідомлення електронним листом працівників бізнес-напрямку, розміщення вакансії у внутрішній газеті на дошці оголошень, рекомендації працівників.

Основними джерелами набору персоналу для керівників та спеціалістів є:

Інтернет (work.ua, rabota.ua), ЗМІ (начальник цеху), рекомендації працівників (менеджер з аналітики), кадрові агенції.

Основними джерелами пошуку робітничого персоналу на ПрАТ «Тернопільський кар'єр» є: ЗМІ, розміщення вакансій у внутрішній газеті на дошці оголошень, рекомендації працівників, опитування родичів та знайомих, звернення до сільських рад.

Пошук робітничого персоналу в основному здійснюється у сільській місцевості у зв'язку з наближенням до кар'єрів і активним пошуком жителями роботи поблизу дому.

Основними напрямками вдосконалення роботи кадрової служби ПрАТ є:

- вдосконалення методів підбору і розстановки управлінських кадрів;
- постійне підвищення кваліфікації кадрів апарату управління;
- мотивація трудової діяльності;
- планування ефективного використання робочого часу для керівників та спеціалістів;
- підвищення механізації і автоматизації управлінської праці.

Отже, зростання ролі кадрових служб і кардинальна перебудова їхньої діяльності зумовлені докорінними змінами економічних та соціальних умов. Крім цього, щоб створити дієву систему управління у банку, необхідно розробити власну фірмову філософію управління персоналом з урахуванням досвіду провідних світових компаній та накопиченням власного досвіду роботи з українськими працівниками.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2007. – 182-225 с.
2. Методичні підходи до формування кадрової політики експортноорієнтованих підприємств / Т.В. Кузнецова // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 366–375.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2009. – 351 с.
4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики : [монографія] / Г.В. Щокін. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

Кремезь Алла

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Пушкар З. М.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом – це сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що гарантують максимальне використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових