

краще пережити падіння та не втратити віру в краще.

Здоров'я людей є однією із найбільших соціальних цінностей, важливою умовою успішної адаптації до змін, які відбуваються в суспільстві, необхідною умовою для соціально-економічного розвитку країни [2, С. 17].

Будь-які кризи, проблеми чи пандемії рано або пізно закінчуються. Люди пристосовуються до життя в нових реаліях та знаходять нові радощі. Зберегти стійкість в умовах стресу набагато легше, якщо ставитися до проблем як до тимчасового явища.

Використані джерела

1. Дяків О.П., Прохоровська С.А. Структура лідерських компетенцій менеджера. *Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» // Науковий вісник ПУЕТ №6 (62) Полтава. ПУЕТ. 2015. 48-55.*
2. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. С. 15-22.*
3. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості. Монографія. К.:Ніка-Центр. 2007. 432 с
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента М.Издво «Дело», 2002, 704 с.

Кулак Ольга

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри кафедри кримінального права і процесу, економічної безпеки та правоохоронної діяльності ЗУНУ Колесніков А. П.)

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кадрова політика має ключову роль в розробці механізму управління будь-якої організації, забезпечуючи ефективність її діяльності. На даний час, коли як зовнішні, так і внутрішні умови в організаціях змінюються дуже швидко, головними чинниками

ефективності кадрової політики виявляється гнучкість, адаптивність і мобільність. Власне за рахунок цих основних складових можна забезпечити конкурентоспроможність організації на ринку.

Світовий досвід у царині кадрового менеджменту має яскраво виражені інституційні особливості, до основних з яких належить необхідність забезпечення вищої універсалізації трудової діяльності персоналу, більшої кількості нестандартних трудових ситуацій, які вимагають високого професіоналізму і вміння автономної роботи, необхідність здійснення значних витрат на розвиток кадрового потенціалу організації. Тільки за умов обліку цих чинників в корпоративній моделі кадрового менеджменту та їхнє використання для зростання загальних та індивідуальних компетенцій з'являється реальна можливість формування і використання стратегічних конкурентних переваг, яким для багатьох організацій є саме персонал [1].

Під час вирішенні питання найму, вибору і реалізації відповідної кадрової політики, враховуючи досвід американських компаній, можна використовувати два варіанти:

- самостійно реалізовувати організацію процесу кадрової роботи, як за допомогою відповідної кадрової структури, так і безпосередньо лінійними керівниками;
- залучення спеціалізованої організації або фахівця-експерта (незалежного рекрутера, «мисливця за головами»).

Плюсом першого підходу є його економічність, а також можливість чіткіше імплементувати роботу з найму персоналу в загальну систему управління організацією.

Другий напрям дає можливість розширити можливості використання найсучасніших технологій управління персоналом із залученням висококваліфікованих фахівців.

Оптимальним підходом, який дозволить удосконалити дану складову кадрової політики, є ситуаційний застосування ситуаційної технологічної матриці при прийнятті рішень про наймання персоналу дозволяє вирішувати конкретну задачу з класу однотипних

завдань[1].

У даній технології повинні бути передбачені і структурні (спрямовані на всю організацію) і персоніфіковані (спрямовані на конкретних працівників) складові. Організації не слід спиратися на аналогічний досвід інших компаній, можливо його застосування тільки для ознайомлення. Слід самостійно вибирати методи підбору, відбору і найму персоналу з урахуванням специфіки діяльності компанії, її виробничих процесів, корпоративної культури, характеру взаємодія зі споживачами тощо.

У вирішення цієї проблеми значно можуть допомогти так звані нові гнучкі форми найму персоналу, до яких відносяться лізинг персоналу, аутсорсинг і аутстафінг.

Таким чином, сучасні соціально-економічні умови розвитку бізнесу актуалізують нові підходи до управління персоналом організацій, які повинні бути спрямовані не тільки на підтримку функціонування організації в ситуаціях економічної нестабільності, але й формування людського капіталу – як найважливішого джерела розвитку організацій. Тому за кордоном, незалежно від національної приналежності, провідні компанії приділяють важливу увагу якісному управлінню людськими ресурсами [2].

Сучасні соціально-економічні умови розвитку вітчизняних організацій характеризуються, з одного боку, показниками економічної нестабільності, підвищенням рівня конкуренції між організаціями, поглибленням віддалених форм зайнятості, а з іншого боку, актуалізацією пошуку нових можливостей розвитку бізнесу. За таких умов роль кадрової політики зростає. При цьому вона має враховувати як досягнення світових компаній, так й особливості роботи з персоналом у вітчизняних організаціях.

Використані джерела

1. Шестопалов А. О. Совершенствование кадровой политики 2016. URL: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/34926/1/TPU254608.pdf/>
2. Дикань В. В., Гладух М. В. Формування кадрової політики як запоруки ефективної економічної безпеки підприємства. *Соціальна економіка*. 2017. № 2. С. 88-92.