

Сформульоване визначення і виявлення складових PR-супроводу в подальшому будуть сприяти правильному розумінню суті PR-супроводу і, як наслідок, релевантному використанню даного терміну у наукових колах та практичній діяльності організацій та підприємств.

Список використаних джерел:

1. Королько В. Г. Паблік рілейшнз. Наукові основи. Методика. Практика. Підручник. К., Видавничий дім «Скарби», 2001. 528 с.
2. Почепцов Г., Паблік рілейшнз: навч. посібник / 3 видання, випр. і доп. К., Знання, 2006. 327 с.
3. Ягельська К.Ю. Оцінка ефективності PR-заходів підприємства: метод додаткового прибутку. *Стратегія маркетингу*. Донецьк: ДонУЕП, 2008. № 1 (4). С. 31-35.

Олександра КОЗІЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах безперервного розвитку економіки і соціальних змін важливого значення набуває питання кадрової політики підприємства, оскільки персонал – це найбільш значимий ресурс організації, його формування та збереження безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства. Таким чином, вкладання коштів у людські ресурси є чинником перспективного розвитку і виживання підприємства.

На сьогоднішньому етапі розвитку економіки дослідження ефективності кадрової політики відіграє значну роль в розвитку як цивілізованого суспільства, так і окремого підприємства. Кадрова політика є важливою складовою корпоративної стратегії діяльності підприємства та основною його конкурентною перевагою [1]. Через динамічні зміни в економіці та діяльності підприємств залишається нерозв'язаною не лише проблема формування і реалізації ефективної кадрової політики, але й безліч інших проблем. Тому подальші дослідження теоретичних і практичних засад формування кадрової політики на рівні підприємств окремих галузей слід спрямовувати на виявлення найвпливовіших чинників формування кадрової політики підприємств і їх ефективної реалізації

Основою для формування політики підбору кадрів для підприємств є аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, перспективи для розвитку підприємства і роботи персоналу. Іноді ця робота проводиться за допомогою спеціальних консалтингових організацій, і хоча оплата їхніх послуг дуже висока, результат набагато перевищує витрати [1; 3]. Таким чином, кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи [1].

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу між збереженням персоналу, його розвитком відповідно до потреб підприємства, вимог дієвого законодавства та становища на ринку праці.

В сучасних умовах кадрову політику в контексті конкурентоспроможності підприємства доцільно диференціювати за такими типами: концепційна, декларативна, результуюча. Концепційна кадрова політика є орієнтиром у процесі-трансформації відповідної сфери взаємовідносин людей, котрі перебувають в умовах управлінських відносин. Специфікою в даному випадку є ігнорування фактора ресурсних обмежень, а увага передусім приділяється відповідності позицій кадрових реформ цілям і завданням виробничої політики підприємства. На рівні концепційної кадрової політики задаються параметри професійно-кваліфікаційної, статевовікової, рольової структури персоналу підприємства, які максимально відповідають його поточним і перспективним потребам. Результуючий тип кадрової політики підприємства уособлює її кінцевий, відтворений на практиці образ. Формування кадрової політики підприємства результуючого типу є інтерактивним процесом, що здійснюється спільно з різними акторами, які мають конфліктні інтереси. Це вимагає використання комплексного підходу в процесі трансформації сфери кадрової політики підприємства, у межах якого будуть враховані соціально-економічні, соціально-культурні та соціально-психологічні аспекти [2; 3; 4].

До основних напрямів удосконалення кадрової політики підприємства відносимо:

- кадрове планування, яке передбачає визначення якісної та кількісної потреби в персоналі;

- організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників, що потребує формування учбово-матеріальної бази, створення учбових комбінатів, курсів та центрів, шкіл по вивченню передових методів праці;

- систематичне стимулювання, що дасть змогу виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, цілеспрямованих на притягнення претендентів, що відповідають усім потрібним вимогам, а також сприяє утриманню вже зайнятих на підприємстві працівників;

– атестування основних робітників, спеціалістів та службовців, результати якого використовуються з метою забезпечення відповідності кадрів до зростаючих вимог;

– формування кадрового резерву, що полягає в ефективній підготовці майбутніх керівників. Кадровий резерв створюється з метою мінімізації терміну адаптації працівника на посаді, формування лояльності до організації, що є гарантією довгострокового й успішного співробітництва та поступової «зміни поколінь», завдяки чому зберігаються технології і корпоративна культура;

– планування кар'єри працівників, що передбачає розвиток професійних здібностей людини, нагромадження її професійного та особистого досвіду тощо [3, с. 166; 4].

Отже, ефективна кадрова політика повинна забезпечувати індивідуальний підхід до кожного працівника, тому кадрову службу треба постійно оптимізувати і поліпшувати технології кадрової роботи, її технічного й інформаційного забезпечення. Вдало підібрана кадрова політика забезпечить стабільний колектив, раціональне використання персоналу, кваліфікованими фахівцями, ефективне використання ресурсів і часу та сприятливі умови праці.

На сьогодні важливими проблемами, які потрібно вирішувати, для промислових підприємств є плинність кадрів, система стимулювання і мотивації праці, кваліфікація кадрів, система соціальних відносин, організація праці, вмале розміщення персоналу, їх робочі місця і взаємозв'язки.

Формуванню ефективної кадрової політики підприємства сприятиме реалізація таких заходів: своєчасне забезпечення підприємства персоналом певної якості та кількості відповідно до стратегії розвитку підприємства; запровадження ефективних заходів з професійного відбору кадрів і їх розстановки; удосконалення методів оцінювання персоналу та його розвиток; створення середовища, в якому кожен працівник зможе розвиватися, підвищувати свою самооцінку, бути повноцінним працівником і членом суспільства; ефективне використання персоналу та трудового потенціалу підприємства; підтримка ефективної роботи підприємства [4, с. 87].

Отже, ефективне функціонування підприємств у сучасних умовах залежить від ефективності процесу формування та реалізації їх кадрової політики. Відповідно, удосконалення методів і механізмів формування ефективної кадрової політики підприємств забезпечить їм стійкі конкурентні позиції на ринку товарів і послуг.

Список використаних джерел:

1. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навч.–метод. посібник. Тернопіль: ЗУНУ, 2012. 242 с.

2. Михайлова Л.І., Глуходід Г.Ю. Кадрові орієнтири підприємств на

аграрному ринку праці. *Глобалізація ринку праці: виклики для України*: матеріали круглого столу. м. Київ, 2017.

3. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008 № 6. С. 165 – 168

4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.

5. Прохоровська С. А., Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера. Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці». *Науковий вісник ПУЕІТ №6 (62)* Полтава: ПУЕТ, 2015. 48-55.

Роман КОСТЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У зв'язку зі зростанням ролі та підвищенням ефективності інтелектуального капіталу на сучасному підприємстві посилюється погляд на персонал як на один із його ключових ресурсів. Це також відображає реальне підвищення ролі людського фактора в діяльності підприємства, посилення залежності діяльності підприємства від якості, мотивації та характеру використання персоналу в цілому і кожного працівника окремо. Вкладення у людські ресурси та кадрову роботу нині розглядається як довгостроковий фактор конкурентоздатності та успішного функціонування сучасного підприємства. Цією обставиною пояснюється особлива увага до розробки напрямів вирішення проблем управління персоналом та практичного втілення його сучасних форм.

Інакше кажучи, мотивація спонукає конкретного індивіда та колектив банку в цілому на досягнення особистих і колективних цілей [70]. Також слід зазначити, що в ринковій економіці здорової конкуренції та досконалої інформації, до яких прагне у своєму економічному розвитку Україна, стимул і мотивація – те ж саме. Кожен агент приймає тут рішення, ні на кого не посилаючись, а вибір іншого агента доводиться до нього через деякі обмеження за допомогою ринкових механізмів.

До неформальних методів управління в компанії «Вікна Perfect» можна