

відновлюванні муніципальні відходи (ці види енергії за визначенням МЕА – відновлювані джерела енергії), а також теплоенергію «створювану» завдяки тепловим насосам, торф, шахтний метан та вторинні джерела енергії, такі як: скидне тепло, муніципальні промислові відходи, тиск доменного газу та природного газу під час його транспортування. На наш погляд в частині «відновлюванні муніципальні відходи» Тернопільський регіон має величезні перспективи використання НВДЕ. Якщо наш регіон складно назвати сонячним, то вітри - це властиво Тернопільщині, тому сила вітру є ще одним перспективним енергоресурсом. Максимально ефективно використання енергії вітру в Україні дасть змогу щорічно виробляти 5,71 млн МВт-год, тобто компенсувати 2,5% загального енергоспоживання країни.

Світлана ДУБ'ЯНСЬКА

студентка спеціальності «Публічне управління»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

Тернопільський національний економічний університет

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ

Динамічні зміни у діяльності підприємств теплоенергетики, що відбуваються під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища, перетворили більшість із них у складні системи. Управління такими системами потребує застосування відповідних методів. Конкурентні переваги підприємств теплоенергетики на ринку нині забезпечуються переважно компетенціями, тобто унікальними здібностями знаннями, сталими поведінковими моделями, наявними на підприємстві. Носіями компетенцій підприємства є його працівники, а ключових компетенцій – менеджери. Тому пошук нових конкурентних переваг для підприємств теплоенергетики з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку криється у сфері нарощування професійного потенціалу персоналу та формування ефективної кадрової політики. Разом з тим, підприємства ще недостатньо уваги приділяють процесам формування й використання кадрового потенціалу. Відповідно вирішення питань щодо формування ефективної програми управління кадровим потенціалом підприємств

теплоенергетики є досить актуальним.

Проблеми формування кадрової політики підприємства досліджувалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, зокрема: В. Бурегі, І. Ворожейкіним, Д. Гібсоном, М. Дороніною, А. Кібановим, А. Колотом, В. Лагутіним, Л. Лігоненко, А. Мазаракі, Ю. Одеговим, В. Савченко, Т. Щокіним та ін. Незважаючи на суттєвий внесок науковців у вирішення теоретико-методологічних проблем формування кадрової політики підприємства, у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі відсутній комплексний підхід щодо дослідження даної проблематики стосовно підприємств теплоенергетики у сучасних умовах господарювання.

Сучасна кадрова політика підприємств теплоенергетики має бути спрямована на ринкові умови господарювання, а головна її мета полягає в забезпеченні кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації. Однак ефективна діяльність підприємства в умовах конкуренції залежить від результативності методів і механізмів управління ними. Тобто є необхідність у пошуку та запровадженні інноваційних підходів щодо формування кадрової політики підприємств теплоенергетики.

Інноваційна політика стосовно кадрової складової підприємств теплоенергетики має бути спрямована на створення умов для підвищення ролі людського фактора, стимулювання, мотивації до інноваційної діяльності, що забезпечить розвиток персоналу, підвищить його професіоналізм, вміння вирішувати інноваційні проблеми, посилить інтерес колективу до інновацій, підвищить рівень креативності інноваційних ідей.

Оскільки основною метою формування кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці, кадрова політика підприємств теплоенергетики має визначати генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розроблятися власниками підприємства і кадровою службою [1].

Ми вважаємо, що у процесі формування кадрової політики підприємств теплоенергетики мають узгоджуватися декілька аспектів:

розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей; організаційно-штатна політика – планування потреби у персоналі, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення; інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації; фінансова політика – формулювання принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу – забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація працівників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності – аналіз відповідно кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

При формуванні кадрової політики на підприємствах теплоенергетики необхідно також дотримуватися таких принципів: повна довіра до працівника і надання йому максимальної самостійності; у центрі економічного управління повинні бути не фінанси, а людина і його ініціатива; результат діяльності підприємства визначається ступенем згуртованості колективу; максимальне делегування функцій управління працівникам; необхідність розвитку мотивації працівників [2].

Досягнення кінцевої мети кадрової політики підприємств теплоенергетики передбачає виконання низки функцій, які мають реалізуватися кадровими службами (відділами кадрів) у тісній співпраці з керівництвом (питання загальної стратегії або висування на посади) і з відповідними структурними підрозділами підприємства, які в тій чи іншій мірі беруть участь у розробці та реалізації кадрової політики.

Одним із напрямків гнучкого управління персоналом підприємства має стати розробка і удосконалення професіограм, а саме визначення комплексу якостей, якими повинен володіти працівник, що претендує на конкретну посаду [3].

При формуванні кадрової політики особлива увага має приділятися аналізу мотиваційних механізмів, умінню їх формувати і направляти відповідно до завдань, що визначені на підприємстві. Також слід враховувати проблеми взаємодії керівників підприємства з профспілками і службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробку принципово нових підходів до сучасних пріоритетних цінностей.

Важливою умовою успішної реалізації кадрової політики є

відкритість і відповідний рівень довіри у відносинах між керівниками і працівниками, постійне і точне формування виробничо-економічної ситуації, яка виникає на підприємстві, визначення перспектив подальшої роботи підприємства тощо.

Таким чином, кадрова політика має відповідати стратегії розвитку підприємств теплоенергетики та інтегруватися до неї. Проведене дослідження процесу формування кадрової політики на підприємствах теплоенергетики дозволило зробити наступні висновки:

- зміна ринкових умов змушує досвідчених керівників вищої, середньої і нижчої ланки управління по-новому будувати свої відносини з персоналом задля досягнення поставленої мети;
- щоб розраховувати на економічний успіх свого підприємства, керівник має уміти використовувати як звичні методи й форми управління, так і освоїти нові підходи до управління персоналом;
- основними напрямками кадрової програми розвитку персоналу має бути впровадження системи мотивації, атестації та тренінгу.

Бібліографія

1. Філіпова Т.І. Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики / Т. І. Філіпова, // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. Вип.10. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2012. – С.79-88.

2. Пошерстник Н.В. Кадри підприємства / Т. І. Філіпова. – М.: ИНФРА, 2011. – 212 с.

3. Верба В. А. Аналітична оцінка управлінських технологій розвитку українських підприємств / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Актуальні проблеми економіки НАУ. – Київ, 2010. – № 5 – С. 52-59.

Павло ДЯЧУН

студент спеціальності «Менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Скочиляс С.М.)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГЕТИЧНИМ РИНКОМ

Сучасний світ характеризується стрімкими глобалізаційними процесами, метою яких є досягнення безпечного, стабільного та