

**Павло ЧМУДА**

здобувач освітньої-професійної програми  
«Соціальна робота та управління персоналом» ТНЕУ  
Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу, ТНЕУ Галина БАБ'ЯК

## **РОЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ І КАДРОВОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

Враховуючи мінливі умови в сучасній світовій економіці, її перетворенні, а також в підході до оцінки людського капіталу, його ролі в розвитку суспільства, особливу увагу заслуговує питання ролі кадрової політики і кадрової роботи в умовах економіки знань. У 21 столітті світова спільнота вступила на шлях інноваційного розвитку, важливим фактором якого є інтелект, знання, а значить – сама людина. Під «економікою знань» мається на увазі такий тип економіки, де знання відіграють обов'язкову роль [1, с. 2-3]. Підсумовуючи вище сказане, можна стверджувати, що головною сферою, в якій формується економіка знань, є галузь освіти.

В епоху економіки знань кадрова політика і кадрова робота полягає в тому, що у виробництві ставка робиться не на кількість співробітників, а на професійну якість кадрів. Відомо, що деякі країни зробили ставку на інтелект: мала кількість технологій, але зате високої якості, з високою продуктивністю праці, високим ступенем унікальності і т. п. дозволили цим країнам зайняти високу позицію на світовій економічній арені, досягнувши високих економічних і соціальних показників національного господарства, забезпечивши високий рівень життя людей, не маючи при цьому багатих природних і мінеральних ресурсів, величезних територій і людських ресурсів, як, наприклад, в Індії, Росії та країнах, що розвиваються.

Головною метою кадрової роботи є визначення конкретних завдань і заходів в системі роботи з кадрами. Управління кадрами – це широкомасштабна функція, яка виникла і здійснюється як законна діяльність будь-якої організації. Сьогодні від професіонала в галузі людських ресурсів потрібні знання і вміння розуміти і використовувати інформацію про широке коло проблем – найм, відбір, підготовку, розстановку працівників, переведення і підвищення їх на посаді, безпеку праці, її організації, про оплату, складання заохочувальних систем винагороди і про багато іншого.

В умовах сучасної ринкової економіки роль кадрової політики і добір кадрів є одним із ключових заадань, що стоять перед будь-якою організацією, чи то малий, середній бізнес або ТНК. Сучасна ринкова економіка ставить ультиматум забезпеченню конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів і

національних економік в цілому. Так, одним із найважливіших завдань є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. В свою чергу, для досягнення поставленої мети необхідна чітко розроблена кадрова політика як на рівні держави, так і в окремо взятому підприємстві, з урахуванням особливостей, вимог, можливостей і потреб економіки або підприємства [4, с. 30].

В даний час для України поки ще залишається проблема «витоку» мізків. Наша країна продовжує залишатися кузницею висококваліфікованих кадрів, але для того, щоб зберегти інтелектуальний потенціал держави, необхідно інвестувати, перш за все, в розвиток самої людини, в державну кадрову політику і створювати необхідні гідні умови праці.

Формування кадрової політики дозволить вирішити багато соціально-економічних проблем. В даний спостерігається надлишок фахівців, що здобули юридичну та економічну освіту. Тому, для подальшого розвитку конкурентоспроможного кадрового потенціалу потрібно:

- удосконалювати програми підготовки та перепідготовки кадрів у ВНЗ і інших установах з урахуванням вимог з боку підприємств та за їх участю;
- підтримувати освітні кредити на навчання та перепідготовку в провідних профільних українських і зарубіжних ВНЗ;
- підтримувати проходження стажувань випускників на провідних профільних підприємствах.

З глобалізацією економіки на даному етапі, великою мірою, заснованої на знаннях, значення кадрів, що забезпечують конкурентні переваги для підприємств, стає значущим. Для реалізації кадрової політики, а також для управління кар'єрою здійснюється кадрове планування. Основним завданням кадрового планування є забезпечення організацій необхідною кількістю висококваліфікованих робітників з найменшими витратами при відборі і вирішенні питань професійного розвитку. Кадрове планування враховує при відборі все: професійні, ділові якості та морально-психологічні якості робітника.

Сучасні кадрові служби не повинні обмежуватися оформленням наказів і розпоряджень, зберіганням інформації кадрової бази. Кадрова служба в сучасному розумінні – це центр по розробці та реалізації стратегії управління персоналом, діяльність якої дозволить домогтися підвищення виробничої, наукової, творчої віддачі, підвищення маневреності персоналу і створення інтелектуального капіталу. При високому розвитку науки, техніки і досвіду управління, коли переваги над конкурентами можна зберегти тільки завдяки постійному застосуванню інноваційних рішень, компаніям і галузям наукоємної промисловості неможливо досягти авангардних позицій тільки дякуючи використанню матеріальних ресурсів.

### Використані джерела

1. Андросюк К. В. Стаття «Происхождение видов..Многогранное понятие» «Экономики знаний». URL: [http://iteam.ru/publications/human/section\\_55/article\\_3527/](http://iteam.ru/publications/human/section_55/article_3527/) (дата звернення: 05.04.2020)
2. Баб'як Г. П., Войтюк А. Ф. Кадровий менеджмент в управлінні організацією. *Регіональні аспекти роз-витку продуктивних сил України*. Науковий журнал. Тернопіль: Економічна думка, 2008. Випуск 13. С. 112-115
3. Баб'як Г. П., Сич Т. М. Планування ділової кар'єри і професійного навчання на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 95-99
4. Василенко В.О. Теорія і практика розробки управлінських рішень: [навч. посіб. для студ. вищих закл. освіти]. К.: ЦУЛ, 2003. 419 с

**Леся ЧОРНА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Тамара ПОПОВИЧ

## **ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ**

Здійснювані реформи системи державного управління та децентралізаційні процеси в Україні актуалізують проблему формування фінансового потенціалу та нарощення фінансових можливостей територій, що є передумовою та економічною базою їх стійкого і збалансованого економічного розвитку. Стабільний фінансовий стан регіону можна характеризувати його достатніми наявними фінансовими ресурсами які акумулюються у фінансовому потенціалі цього регіону, і забезпечують збалансованість між потребами регіону та його можливостями.

За своєю сутністю, фінансовий потенціал регіону науковцями трактується з декількох позицій: ресурсної, результативної, функціонально-діяльнійсної. Зокрема, такий потенціал розглядається як:

– загальний обсяг фінансових ресурсів, що перебувають у розпорядженні територіальної громади і можуть бути використані для реалізації покладених на неї функцій [5];

– сукупна можливість суб'єктів господарювання, розміщених на відповідній території, в межах стійких економічних відносин «формувані, розподіляти та ефективно використовувати наявні та потенційні фінансові ресурси для виконання місцевими органами влади основної функції – забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону» [3]. В цьому