

Соломія КОЛОМІЄЦЬ

здобувачка 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

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Головною особливістю діяльності сучасних підприємств є їх включення в процес глобалізації. Кадрова політика в умовах глобалізації економічної діяльності зумовлює розвиток нових підходів до управління. Дане питання набуває актуальності на сучасному етапі та зумовлює необхідність проведення наукових досліджень у цій галузі. Не зважаючи на численні дослідження вітчизняних та закордонних науковців на сучасному етапі є питання, які висвітлені не повною мірою і потребують доопрацювання.

Кадрова політика – це певним чином офіційна цільова система заходів щодо роботи з людськими ресурсами, що реалізується та об'єднує різні форми діяльності соціально-економічної системи, своєчасно забезпечує господарський механізм людськими ресурсами необхідної якості і кількості, мотивує робочу силу на високопродуктивну, ефективну працю, створюючи необхідні умови для максимальної творчої самореалізації і розвитку.

Формування кадрової політики є складним, суперечливим, багатограним процесом, в основі якого – здійснення науково-дослідної, організаційно-управлінської і нормативної діяльності [1].

На формування кадрової політики підприємства значною мірою впливає:

- зовнішнє середовище (особливості виробничого процесу, співвідношення державного ринкового регулювання, державна форма власності, особливості формування ціни, законодавча база);
- внутрішнє середовище (кваліфікація персоналу, розмір заробітної плати, наявність колективного договору, наявність в структурі апарату управління підрозділів, відповідальних за інформаційну політику).

В свою чергу кадрова політика підприємства повинна забезпечити:

- високий рівень відповідальності усіх працівників;
- структурність, тобто адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи і її результатів, умов праці;
- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість) [3].

Варто зазначити і вимоги до кадрової політики в сучасних умовах, а саме:

- 1) кадрова політика підприємства повинна бути пов'язаною із стратегією

підприємства;

2) кадрова політика повинна бути гнучкою;

3) кадрова політика має бути економічно обґрунтованою (враховувати фінансові можливості);

4) кадрова політика повинна забезпечувати індивідуальний підхід.

Таким чином, кадрова політика повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на отримання не тільки економічного, а і соціального ефекту за умови дотримання нормативних актів та діючого законодавства [2].

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що в сучасних умовах потрібно проводити безперервні зміни, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до мінливої ситуації. У зв'язку з цим слід постійно вдосконалювати структуру управління, вишукувати ефективні способи управління персоналом, виділяючи актуальні напрямки трансформації кадрової політики, формуючи кадрову політику як основу стратегічного управління. Також потрібно активно використовувати функцію контролінгу, яка допоможе оптимізувати витрати на персонал, запроваджувати інновації в системі управління персоналом за допомогою проведення атестації. Реалізація функції контролінгу персоналу ставить за мету підтримку планування кадрів, управління ними та інформаційного забезпечення ефективної кадрової політики. Трансформація кадрової політики підприємств повинна спиратися на концепцію, стратегію діяльності підприємств, постійно оновлювану і видозмінювану.

Використані джерела

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Мамотенко Д. Ю. Розробка кадрової стратегії організації в сучасних умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. №14. С. 49-52.
3. Письменна О. О. Теоретичні основи та методичний інструментарій формування кадрової стратегії підприємства: дис. канд. ек. наук: 08.00.04. Дніпро, 2017. 320 с.

Анатолій КОЛОМІЄЦЬ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент в закладах охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла МЕЛЬНИК

НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Перспективним напрямком удосконалення діючої системи управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я є підвищення рівня фінансової та управлінської автономії постачальників медичних послуг і запровадження контрактних закупівель даних послуг.