

збільшенню доступності та наявності безпечних і високоякісних лікарських засобів для кінцевих споживачів.

Список використаних джерел:

1. Матеріали аналітичного центру «Нова соціальна та економічна політика»
URL: <http://newsep.com.ua>
2. Августин Р. Р. Теоретико-методологічні засади та прикладні інструменти державної політики системної детінізації економічних відносин в Україні: монографія. Тернопіль : Крок, 2017. 309 с.
3. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: закон України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1160-15>.

Вадим ТАБАЧУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Оксана БОРОДОВСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

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

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки одним з ключових факторів ефективності та конкурентоспроможності компанії є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Суть кадрової політики полягає у співпраці з працівниками, яка відповідає концепції корпоративного розвитку. Кадрова політика є невід'ємною частиною стратегічної корпоративної політики. Завдання кадрової політики полягає в забезпеченні оптимального співвідношення процесів оновлення та підтримання чисельного та якісного складу персоналу з точки зору їх розвитку, відповідно до потреб самої компанії, вимог чинного законодавства та ситуації на ринку праці.

Слід зазначити, що робота з працівниками не починається з вакансії і не закінчується наймом. Процес співпраці з персоналом повинен бути таким, щоб досягти бажаного результату в найкоротші терміни з усіх кадрових питань або проблем. Тож у кадровій політиці ідеально реалізується наступна послідовність кроків:

– розробка загальних принципів кадрової політики, визначення цільових пріоритетів;

- організаційно-кадрова політика: планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, формування резервів, переміщення;

- інформаційна політика: створення та підтримка системи вільного руху кадрової інформації;

- фінансова політика: формулювання принципів розподілу коштів для забезпечення ефективної системи стимулювання праці;

- політика розвитку персоналу: забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація персоналу, планування індивідуального просування, побудова команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;

- оцінка результатів діяльності: аналіз відповідності кадровій політиці та стратегії організації, виявлення проблем у роботі з персоналом, оцінка кадрового потенціалу.

Формулюючи кадрову політику, слід узгодити наступні аспекти [1]:

- політика розвитку персоналу – забезпечення програм розвитку, індивідуального планування просування, побудови команди, професійної освіти та навчання;

- розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетних завдань;

- фінансова політика – встановлення принципів розподілення коштів, забезпечення ефективної системи сприяння роботі;

- організаційна політика – узагальнення трудових потреб, створення структур та персоналу, призначень, резервів, трансфертів;

- інформаційна політика – створення та підтримка руху інформаційної системи персоналу.

Процес формування кадрової політики в організації, яка включає в себе реалізацію трьох етапів:

1. Нормативний етап. Метою є узгодження політики та цілей працівників з принципами та завданнями організації всіх стратегій та стандартів розвитку.

2. Етап програмування. Метою є розробка програм та вказівок для адаптації всієї кадрової політики до поточної та потенційної ситуації.

3. Етап моніторингу персоналу. Мета – розробити процедури діагностики та оцінки стану персоналу.

Існує багато проблем в реалізації політики щодо управління персоналом. Пропонуються наступні напрямки їх вирішення, ефективні методи розвитку:

- цілі та завдання політики розвитку персоналу, включаючи створення та підтримку кількісного та якісного складу, який найкращим чином відповідає виробничим вимогам, а також вирішення проблем та забезпечення реалізації конкурентних бізнес-стратегій;

– організація роботи та забезпечення ефективного використання людських ресурсів, включаючи створення сучасних проектів, поліпшення життєвого рівня, дотримання правил оцінки персоналу та управління ефективною моделлю організації праці;

– заохочення працівників, включаючи матеріальні та нематеріальні виплати, та основні стратегічні напрями роботи з мотивації працівників;

– людський фактор компанії, що підвищує конкурентоспроможність компанії на ринку;

– стратегічний підхід до управління працівниками компанії як необхідна умова раціонального та ефективного утримання та розміщення працівників, що дозволяє здійснювати професійний розвиток і може бути лише поєднанням оперативного та стратегічного управління;

– соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями з точки зору зайнятості, функціонування та потенційного розвитку та соціального захисту, що охоплюють такі сфери, як житло, здоров'я, пенсійне страхування, соціальні послуги та освіта, сприяти покращенню якості життя та підвищенню трудової мотивації.

Список використаних джерел:

1. Баб'як, Г. Шляхи підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. Тернопіль : Економічна думка, 2013. Вип. 18. С. 137

2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К.: КНЕУ, 2014. 398 с.

Олена ТАНАЩИШЕНА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

У розвитку територіальної громади і забезпеченні її життєдіяльності визначальна роль належить соціальній сфері, яка зорієнтована на реалізацію інтересів всіх верств населення, створення умов їх праці й побуту, здоров'я, відпочинку.

Соціальна сфера територіальної громади – це сукупність видів діяльності, підприємств, установ та організацій, які створюють і реалізують соціальні