

3. Туленков Н. В. Антикризисный менеджмент. *Персонал*. 2008. № 6. С. 19 – 25.

4. Воробйова О. К. Стратегічні аспекти антикризового управління. URL: [http://donduet.edu.ua/docs/vestnik/2006/Vest\\_TIR\\_\(21\).../vorobeva.doc](http://donduet.edu.ua/docs/vestnik/2006/Vest_TIR_(21).../vorobeva.doc)

**Оксана УГРИНЮК**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

## **ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток інноваційної економіки в Україні передбачає створення нової системи впровадження кадрової політики на підприємстві. Успішність діяльності останніх в умовах жорсткої конкуренції на ринку залежить від проявів творчої активності працівників.

На кадрову політику покладають, такі основні завдання: своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості та кількості відповідно до стратегії розвитку; створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків працівників; раціональне використання персоналу; формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

Ефективна кадрова політика сприяє:

– швидкому та якісному укомплектуванню зацікавленими в роботі кадрами з метою забезпечення конкурентоспроможності, стабільності та надійності підприємства;

– стабілізації колективу з урахуванням інтересів працівників і організації;

– раціональному використанню робочої сили за кваліфікацією та відповідно до спеціальної підготовки;

– ефективному використанню навичок та можливостей кожного працівника, раціональне використання персоналу;

– створенню умов для задоволення персоналу своєю працею, в якій він зможе досягнути максимального самовираження;

– розвитку та підтримці високого рівня якості життя, що робить працю в цьому підприємстві бажаною;

– стимулюванню і прагненню кожного працівника до всебічного розвитку, навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципи настанови в

роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Вона повинна бути розроблена враховуючи стратегічні цілі підприємства та всі можливі загрози з боку зовнішнього середовища, а саме, звернути увагу на економічну кризу, а також використовувати всі переваги підприємства з метою формування якісного трудового потенціалу та створення оптимальних умов його використання.

Ефективна кадрова політика зобов'язана бути:

- складовою частиною стратегічної програми розвитку підприємства, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення;

- гнучкою, а саме – вона має бути, з одного боку динамічною, тобто корегуватись відповідно до змін тактики підприємства, економічної ринкової ситуації, а з іншого – стабільною, оскільки з стабільністю пов'язані певні плани працівників;

- економічно обґрунтованою, виходячи з реальних фінансових можливостей, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників [3, с. 234].

Для ефективної роботи підприємства необхідно залучити компетентних, бажаних працювати і зацікавлених в роботі співробітників. Останні мають виконувати свої обов'язки, що є прописаними в посадовій інструкції, та володіти певним набором якостей, які необхідні для виконання поставлених завдань.

Щоб управління кадрами було ефективне, необхідно створити таку систему обліку, яка б відображала реальну ситуацію на підприємстві. Ця система дасть можливість відслідковувати тенденції змін кадрового складу, планувати необхідність кадрів, розробляти прогнози і на основі отриманої інформації формулювати кадрову політику.

Основні завдання ефективної кадрової політики щодо залучення, закріплення, розвитку та мотивуванню персоналу в умовах інноваційного розвитку повинні бути доповнені:

- формуванням команди креативних менеджерів;
- збереженням ядра кадрового потенціалу, тобто більш цінних співробітників;

- реструктуризацією кадрового потенціалу;
- проведенням організаційно-кадрового аудиту;
- зниженням соціально-психологічної напруги в колективі;
- плануванням заходів з недопущення паніки персоналу, впровадження програм антистресової підготовки персоналу;

- мобілізацією персоналу на вирішення антикризових завдань;
- корегуванням режимів і тривалості роботи;
- переглядом системи стимулювання й мотивації персоналу;
- збереженням позитивного іміджу компанії-працедавця на ринку, зокрема завдяки забезпеченню соціального захисту звільнених працівників [1, с. 255].

Кадрова політика є важливим елементом системи управління персоналом, інтегрованою з фінансовою, управлінською, інвестиційною, виробничою політикою. Для цього підприємству необхідні спеціалісти, які здатні на якісно новому рівні створювати кадрову роботу, наповнюючи її продуктивними складовими.

Зміни, які відбуваються в економіці змінюють і підходи до управління людськими ресурсами. З'являються керівники нового типу, з іншим мисленням і стилем роботи, які певною мірою відповідають новим завданням та умовам розвитку організації. Значно підвищується роль кадрових служб, які повинні активніше долучатися до процесу підготовки і реалізації стратегії організації в напрямку управління персоналом [2, с. 178].

Науково-практичні дослідження з проблем управління персоналом в умовах нової економіки дозволяють зробити висновки про те, що ефективна кадрова політика повинна будуватися на таких принципах:

- законослухняність і правомірність;
- реалістичність та творчість;
- єдність і багаторівневність;
- раціональність і превентивність;
- демократичність;
- науковість;
- урахування довгострокової перспективи;
- командна єдність;
- повага працівників, їх участь у прийнятті рішень;
- дотримання балансу інтересів керівників та підлеглих;
- індивідуальний підхід до кожного працівника.

Отже, організація ефективної кадрової політики на підприємстві відіграє важливу роль. Добре організована кадрова політика гарантує своєчасну укомплектованість робочих місць, безперервну роботу виробництва, формування висококваліфікованого персоналу при мінімізації витрат, стабілізацію колективу з урахуванням потенційних працівників, надання можливостей для вирішення питань а також, формування високої вмотивованості до продуктивної праці, та раціонального використання часу.

### ***Список використаних джерел:***

1. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395с.

2. Дяків О.П. Нові підходи в роботі сучасних кадрових служб. Міжнародна науково-практична конференція *"Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство"* 23 вересня 2009 р. *Вісник Донецького національного*

університету. Науковий журнал, спецвипуск, том 2, 2009. С. 177-180.

3. Костишина Т.А. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці: монографія. Полтава: Полтавський Літератор, 2010. 498 с.

**Список використаних джерел:**

1. Воронков Д. К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві. "Економіка. Менеджмент. Підприємництво". Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. № 22 (II). С. 152–158.

2. Kotter J. P. Leading Change/ Harvard Business Press, 1st edition, 1996. 208 pages. URL: <http://www.kotterinternational.com/kotterprinciples/ChangeSteps.aspx>

3. Батенко Л.П. Управління проектами: навч. посіб. Л.П.Батенко, О.А.Загородній, В.В.Ліщинська. К.: КНЕУ, 2003. 231 с.

4. Холя Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб: Питер, 2001. С. 414.

5. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг: Теория и практика. 2-е изд. Пер. с англ. под ред. В.В.Кулибановой. СПб.: Питер, 2002. 326с.

6. Цибульник Т. Деякі проблемні питання взаємодії органів публічної влади щодо протидії рейдерству. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/12/31.pdf>

7. Сахань О.М. Проблеми функціонування публічної влади в Україні. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1260/1/Saxan\\_vlada.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1260/1/Saxan_vlada.pdf)

**Уляна ХОМА**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В умовах формування нової економіки – економіки знань- до менеджерів ставляться нові вимоги. Сучасний менеджер повинен вміти розпізнавати, розвивати і утримувати талановитих працівників, створювати в колективі сприятливий психологічний клімат, що допоможе персоналу ефективно здійснювати свою діяльність. Тому звертається особлива увага на соціально-психологічні та особистісні якості спеціалістів сфери управління персоналом Це все потребує ревізії та оновлення вже існуючих компетенцій менеджера з