

3. Комаров Л. Проблеми розвитку медицини в Україні. *Голос України*. 2018. №45. С.7.

Панько Євген

(науковий керівник:к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З. М)

РОЗРОБКА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ – ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова політика є одним з основних видів діяльності держави, який охоплює розвиток організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку людських ресурсів [2]. Це одна з основних сфер національної соціально-економічної політики, оскільки вона безпосередньо пов'язана з активізацією людського фактора, реалізацією економічних, політичних і соціальних програм.

Метою кадрової політики організації є забезпечення рівноваги між економічною та соціальною ефективністю використання персоналу, створення умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, задоволення соціальних та економічних інтересів працівників. Кадрова політика спрямована на консолідацію єдиної корпоративної культури, ефективну мотивацію та професійний розвиток працівників організації. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється завдяки кадровій політиці [2, с.36].

Кадрова політика, яка визначена певними принципами, філософією реалізується шляхом управління людськими ресурсами підприємства, є одним з найважливіших компонентів стратегії організації. Вона зазвичай визначає пріоритети підприємства в управлінні персоналом. Розробка кадрової стратегії полягає в тому, щоб визначити довгостроковий напрямок розвитку конкретної системи управління персоналом, спрямованої на досягнення цілей, визначених кадровою політикою підприємства.

Ефективна політика управління персоналом безпосередньо призводить до реалізації стратегії підприємства та головним при цьому є підбір персоналу. При реалізації цілей кадрової політики підприємство впроваджує спеціальні кадрові стратегії: створення корпоративного персоналу, ефективність роботи персоналу, оптимізація потенційного персоналу.

Управління персоналом неможливе без використання необхідних для цього інструментів, що забезпечують ефективність трудової діяльності відповідно до вимог виробництва: взаємопов'язаних соціально-економічних, організаційних, соціологічних, психологічних і ергономічних методів. Саме кадрова політика має на меті створити згуртовану, відповідальну, високопродуктивну робочу силу.

В умовах ринкової економіки одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Суттю ж політики є робота з персоналом, відповідна концепції розвитку підприємства. Необхідно мати на увазі, що робота з персоналом не починається з вакансії і не закінчується прийомом на роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом приходити до бажаного результату щодо будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері.

Так, в політиці в ідеальному випадку реалізовується наступна послідовність етапів роботи: розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей; організаційно-штатна політика: планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення; інформаційна політика: створення та підтримка системи руху кадрової інформації; фінансова політика: формулювання принципів розподілу коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу: забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд,

професійна підготовка і підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності: аналіз відповідності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

Кадрова політика повинна зводитися не тільки до принципів, і правил набору персоналу, але і створювати сприятливі умови праці, забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому основним завданням керівника організації є розробка ефективної кадрової політики підприємства, яка передбачає наймання кваліфікованого персоналу і забезпечує в повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу [1].

Алгоритм розробки кадрової політики повинен включати такі кроки:

- Вибір типу кадрової стратегії, який найбільш повно відповідає загальному стану організації, відповідають загальним розумінням цілей і завдань підприємства.
- Аналіз ресурсів підприємства, необхідних для реалізації кадрової політики: фінансових, матеріальних, енергетичних, інформаційних, інтелектуальних, людських.
- Виявлення найбільш пріоритетних напрямів кадрової політики персоналом.
- Розробка безпосередньо напрямків кадрових заходів.
- Критична групова оцінка наявності ресурсів для реалізації кожного кадрового заходу.
- Визначення необхідних тимчасових, людських і фінансових витрат для реалізації кожного напрямку кадрової політики.
- Розробка критеріїв оцінки виконання запланованих кадрових заходів.
- Побудова підсумкової таблиці «План реалізації кадрової політики».
- Затвердження напрямів кадрової політики підприємства.
- Впровадження кадрової політики.

- Контроль і аналіз реалізації розроблених заходів.
- Оперативне коригування кадрових заходів.

Отже, підсумувавши вище сказане, ефективна кадрова політика є запорукою ефективної діяльності підприємства в цілому. Кадровий потенціал підприємства є одним із основних факторів, оскільки кадрова політика організації має формуватися з урахуванням головних стратегічних направлень розвитку організації.

Використані джерела

1. Касич А.О., Хіміч І.Г. Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства. *Бізнес-Інформ*, 2012. № 12. С. 88–97.
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.

Пашкевич Олександр

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Розвиток кадрового потенціалу у сфері цивільного захисту полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою), а це в свою чергу буде сприяти вирішенню стратегічних цілей у сфері цивільного захисту. Тому, важливе значення у сфері цивільного захисту має удосконалення системи навчання персоналу.

Л.Б. Круп'як, зазначила, що використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей та навиків працівника, трудового колективу і суспільства в цілому [1]. Відтак, центральним елементом професійного навчання персоналу у сфері цивільного захисту визначається підвищення кваліфікації. Результатом підвищення кваліфікації у сфері цивільного захисту є