

організацією гарантувати ефективний результат виконаної роботи.

Тому на сьогоднішній день персонал стає ключовим ресурсом, який забезпечує ефективність функціонування кожного підприємства, тому його розвиток є невід'ємною складовою загальної стратегії організації.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 229 с.
2. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В.В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: 36. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.
3. Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. – Одеса: Атлант, 2013.
4. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – №5. – 2009. – Т. 2. – С. 13–16.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. Посібник / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
6. Система развития персонала. Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступу: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/sistema_razvitiya_personala/.

Бурчик Ольга, Борис Наталя

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Серед основних факторів економічного зростання та глобалізації в сучасних умовах є адаптивна, мобільна кадрова політика та інноваційні процеси, які впливають при її формуванні. Проблеми кадрової політики постають в центрі уваги керівників багатьох підприємств та організацій. Якісно найняти персонал у даний час дуже важко, тому що в активній мірі вона впливає на рівень прийнятих рішень, на технічний рівень розробок, на продуктивну співпрацю, а також збутову політику компанії.

На сучасному етапі «кадрова політика»- це критерії прийняття рішень у сфері управління персоналом, формування особистих цілей організації та створення ґрунтовної основи для прийняття ефективних управлінських рішень.

Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Вона повинна бути розроблена враховуючи стратегічні цілі підприємства та всі можливі загрози з боку зовнішнього середовища (зокрема, економічну кризу), а також використовувати всі переваги підприємства з метою формування якісного трудового потенціалу та створення оптимальних умов його використання.

Чинниками, що ускладнюють реалізацію стратегії за умов неефективної кадрової політики, можуть стати низька якість персоналу підприємства (недостатня кваліфікація, незадоволеність працею, неготовність до змін та організаційна інертність, безініціативність, неготовність приймати відповідальність тощо), а також напружена атмосфера в колективі, несформованість (відсутність) корпоративної культури [3, с. 300].

Кадрова політика яка спрямована на інноваційний розвиток, буде виходити із генеральної стратегії, приділяти значну увагу розвитку, мотивації та оцінці персоналу.

Важливими цілями інноваційної стратегії є підвищення відданості справі та компетентності співробітників, що досягається шляхом укомплектування штату організації значною часткою високопрофесійних співробітників із високим рівнем підготовки та знанням новітніх технологій. Структурування покладених на працівників функцій покликано забезпечити найбільшу винахідливість, залучення і автономність, що відіграє важливу роль для мотивації творчих, компетентних співробітників.

В умовах нової економіки, на підприємствах які характеризуються ускладненням управління персоналом, дефіцитом ресурсів, гострою соціальною напруженістю в колективі до кадрової політики варто долучати наступні особливі напрями кадрової роботи, орієнтовані на інноваційний розвиток:

- робота персоналу у команді;
- створення позитивного психологічного клімату, заснованого на довірі та спрямованого на розвиток інноваційної діяльності на підприємстві;
- безперервне навчання та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника, створення можливостей для творчого розвитку останнього;
- розвиток внутрішніх та зовнішніх інноваційних комунікацій;
- створення банку талантів, де будуть розвиватися творчі ідеї;
- розвиток внутрішньофірмового інноваційного підприємництва тощо.

Робота з кадрами є дуже відповідальною ділянкою сфери управління, так як, вона повинна забезпечити розв'язання питань підбору, розстановки і підвищення кваліфікації кадрів. Всі питання кадрової роботи повинні бути узагальнені, і їх вирішення має мати комплексний характер. Забезпечити цю комплексність можливо в рамках обраної кадрової політики підприємства. Найбільш об'єктивний вибір кадрової політики, а потім і її найповнішу реалізацію повинна здійснити кадрова служба [1, с. 263]. Кадрова політика постає головним осередком у системі управління персоналом і реалізує себе через роботу кадрових служб, постійно реагуючи на зміни потреб ринку праці.

Робота кадрових служб на інноваційних підприємствах полягає у єдності основних заходів:

- забезпечення підрозділів організації необхідної та якісної робочої сили
- створення умов для збереження зайнятості;

- забезпечення мотивації персоналу щоб у результаті досягнути високі результати трудової діяльності;
- забезпечення турботи про кожну людину, дотримання його прав, свобод;
- дотримання балансу інтересів організації та її працівників [2].

Отже, кадрова політика є традиційною системою управління, своєрідним «ключем» на якому базується кадрова робота. Якщо буде поставлено завдання співробітнику, то він сам знайде собі спосіб вирішити всі проблеми самостійно, кадрова політика буде виступати як опорна точка для формування кадрової стратегії. Кінцева ціль політики повинна забезпечити максимальне зближення очікування організації та інтересів працівника, пов'язаних з професійною діяльністю. Робота кадрових служб повинна розпочинати свою діяльність з потенційним персоналом ще із ВНЗ, щоб на підприємствах не відбувалось парадоксів, а також виховати кваліфіковану робочу силу.

Використані джерела

1. Дяків О.П. HR-служба в реалізації кадрової політики організації / О.Дяків // Міжнародна науково-практична конференція. "Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики" Збірник наукових праць "Проблеми економіки та управління" – Львів, 2010, №668.- с.263-266

2. Поняття, значення, типи і задачі кадрової політики [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://ni.biz.ua/12-6/61895.html>

3. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні [Текст] : моногр. / О. А. Дороніна ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2013 – 395 с.

Бутинська Тетяна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінковська О. Б.)

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

В умовах глобальних змін у всіх сферах суспільства і посилення конкуренції виникає потреба у підвищенні конкурентоспроможності підприємств та організацій. Сьогодні змінюється ставлення до управління персоналом загалом та до персоналу, як трудового ресурсу, зокрема, а також зростає потреба в ефективних підходах до управління персоналом. Оскільки в управлінні персоналом його оцінка є невід'ємною складовою, то виникає необхідність вдосконалювати підходи до оцінки персоналу.

На сьогодні для організацій оцінка персоналу є не лише способом отримання інформації про освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, а й методом вивчення індивідуальних рис і потенціалу кожного зі співробітників. Результати оцінювання персоналу служать основою для прийняття таких організаційних рішень, як відбір кадрів, переміщення кадрів, зарахування до