

2. Прохоровська С.А., Островецьких В.М. Роль комунікацій в управлінні брендом роботодавця // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. пр. каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. Вип. 20. С. 91-95.
3. Лукашевич Ю. Проблеми сутності та змісту маркетингової політики підприємства URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2009_13/Lukashevich%20U.pdf
4. Прохорова Т.П., Гронь А.В./ Маркетинговая політика комунікацій: Учебное пособие.Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005.- 224с.
5. Синергетическое использование элементов системы маркетинговых коммуникаций Нюренбергер Л. Б Проблемы современной экономики, N 4 (28), 2008.

Галина БОРСУК-БЕРНАДИН

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

АДМІНІСТРУВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку, що передбачає управління професійною кар'єрою персоналу. Розвиток як процес не може бути хаотичним, а повинен певним чином управлятися на основі застосування різноманітних технологій. Важливим елементом управління є стратегічний підхід до забезпечення розвитку організації та її ресурсів. Необхідність імплементації стратегічного підходу до забезпечення розвитку персоналу будь-якої організації й визначає актуальність дослідження.

Динамічність розвитку людської цивілізації, необхідність врахування чиннику гуманізації управління, забезпечення довгострокового цілеспрямованого розвитку персоналу обґрунтовує доцільність застосування стратегічного підходу до управління персоналом організації, що реалізується через формування ефективної кадрової політики. Кадрова політика була та залишається провідною ланкою організації суспільства, оскільки, це комплексна система стратегічного управління людськими ресурсами і вона є необхідною основою для об'єднання та узгодження управлінських впливів у політичній, економічній та культурній сферах організації. Необхідність розробки нової кадрової політики випливає зі змісту тих завдань, що стоять сьогодні перед організаціями в сучасних умовах. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства.

Системне управління персоналом будь-якої організації є цілеспрямованою діяльністю лінійних і функціональних керівників усіх рівнів, а також керівників і фахівців служб персоналу на основі взаємоузгоджених політики і стратегії роботи з персоналом. Основне призначення стратегічного управління персоналом – своєчасно формувати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, ставити проблеми та завдання, знаходити способи і організовувати досягнення цілей. Стратегічна кадрова політика є частиною політики організації чи установи і повинна повністю відповідати концепції її розвитку. На основі концепції і принципів стратегічного управління персоналом розробляють стратегічну політику управління персоналом (кадрову політику) – основні напрями, форми, методи і критерії роботи з персоналом, спрямовані на підвищення ефективності його використання і діяльності організації загалом. Політика не вимагає безпосередніх дій, її формулюють для того, щоб лінійні і функціональні керівники керувалися нею, аналізували можливі наслідки своїх рішень з кадрових питань ще до їх прийняття. Основними складовими стратегічної кадрової політики є: політика набору, відбору і розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації і підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика.

В нормальних умовах розвитку організації основні завдання, які повинні вирішуватись на основі стратегічної кадрової політики, зводяться до: розробки системи науково обгрунтованого вивчення здібностей працівників, їх професійного та посадового переміщення у відповідності з діловими й особистими якостями, застосування цілеспрямованої підготовки персоналу, його розвитку; активізації роботи кадрових служб з питань стабілізації трудового колективу, підвищення трудової і соціальної активності працівників; переходу від переважно адміністративних методів управління персоналом до економічних, соціальних і соціально-психологічних; залучення працівників до управління організацією. Ефективна стратегічна кадрова політика повинна бути: складовою частиною стратегічної програми розвитку організації, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення; гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки із стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з другого – динамічною, тобто корегуватись відповідно до змін тактики організації; економічно-обгрунтованою, виходячи з реальних фінансових можливостей, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників. Стабільними можуть бути і ті напрями стратегічної кадрової політики, які зорієнтовані на врахування інтересів персоналу і організаційної культури організації.

Отже, стратегічна кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки

економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і управлінських рішень. Змістом стратегічного управління персоналом є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації.

Використані джерела

1. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку керівних кадрів / В.Я. Брич, О.Я. Гукул. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 13-16.
2. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. К.: Издат корпорация «Логос», 2000. С.162-163.
3. Вашенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2017. 416 с.

Дем'ян БУКСИР

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

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

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ЧАСТИНІ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ

Використання земельних ресурсів України на сьогодні не відповідає вимогам раціонального природокористування. Порушено екологічно допустимі співвідношення площ рілля, лісових і водних територій, природних кормових угідь, що негативно впливає на стійкість сільськогосподарського ландшафту. Деградація ґрунтового покриву досягла загрозованих темпів, найбільшу роль серед них відіграють ерозійні процеси. Значної екологічної шкоди земельні ресурси зазнають внаслідок забруднення викидами промисловості, відходами, а також через недосконале використання засобів хімізації в аграрному комплексі. Тому дослідження економічних, інституційних, функціональних механізмів використання земельних ресурсів і посилення ролі владних інститутів в контексті формування національного ринку землі є актуальним і має як науковий інтерес так і прикладне значення.

Управління земельними ресурсами – це сукупність правових, організаційних, економічних, технологічних та інших заходів державного регулятивного впливу, спрямованих на раціональне використання земель, запобігання необґрунтованому вилученню земель сільськогосподарського призначення для несільськогосподарських потреб, захист від шкідливого антропогенного впливу, відтворення і підвищення родючості ґрунтів,