

- у сфері маркетингу – перегляд товарної політики, системи товаропросування, її більшу адаптацію до зовнішнього середовища і кон'юнктури ринку; проведення гнучкішої цінової політики; внесення необхідних змін в організацію виробництва;

- у фінансовій діяльності – створення умов жорсткої економії витрат матеріальних ресурсів, обмеження до виправданого мінімуму процесу інвестування; залучення нових банківських кредитів (бажано на пільгових та ошадливих умовах); централізацію фінансових операцій; аукціонний продаж чи закриття збиткових виробництв;

- у системі управління – перегляд методів управління, співвідношення централізації і децентралізації управлінських рішень; проведення необхідних кадрових змін.

При цьому варто наголосити, що стратегія виживання виробничого підприємства не може бути довготривалою, оскільки не відповідає економічним інтересам підприємця і всього персоналу. Її практична реалізація майже завжди потребує жорсткої централізації управління виробництвом, граничної обачливості у прийнятті та максимальної рішучості в проведенні управлінських рішень. Тому підприємцю потрібно розробляти заходи по зміні цієї стратегії та переходу на іншу базову стратегію.

Список використаних джерел і літератури

1. Василенко В. А., Шостка В. І. Ситуаційний менеджмент. К. : ЦУЛ, 2003. 285 с.
2. Василенко В. О., Ткаченко Т. І. Виробничий (операційний) менеджмент. К. : ЦУЛ, 2003. 532 с.
3. Гордієнко П. Л. Стратегічний аналіз : навч. посіб. / П. Л. Гордієнко, Л. Г. Дідковська, Н. В. Яшкіна. 3-тє вид., перероб. і доп. К. : Алерта, 2011. 520 с.
4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.

*Точен А. Є., студентка
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.
Національний авіаційний університет, м. Київ*

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з головних досягнень нинішнього етапу науково-технічної революції стало перетворення людей в рушійну силу виробництва, тому сьогодні для організації її персонал є основним багатством. Раніше він розглядався лише, як один із чинників виробництва, який, по суті, нічим не відрізняється від машин та обладнання, то сьогодні він являє собою стратегічний ресурс, найважливіший чинник успіху у конкурентній боротьбі. Це пов'язано зі здатністю людини до творчої праці, що на даному етапі стає основою, вирішальною умовою успіху будь-якої компанії.

Під кадровою політикою слід розуміти «...заздалегідь спланований курс дій, який встановлює керівництво для досягнення прийнятних результатів і цілей» [1]. Кадрова політика – це правила, що регулюють порядок роботи з кадрами. Вони є керівними принципами для прийняття рішень, які допомагають підтримувати систему якомога більш справедливою і неупередженою. Вони описують поведінку працівників в широких рамках, які відображають наміри та цілі вищого керівництва.

Кадрова політика повинна мати два типи цілей [2], а саме: загальні та конкретні цілі. Загальні цілі показують філософію вищого керівництва в сфері людських ресурсів, в той час, як конкретні цілі ставляться до конкретних видів діяльності, таким як добір персоналу, навчання, заробітна плата і мотивація.

Цілі кадрової політики, що охоплюють поведінку співробітників, полягають у тому, щоб показати, як співробітники повинні діяти на роботі, а також, як вони повинні представляти підприємство:

- *Відвідуваність*: оскільки пропущена робота створює проблеми продуктивності та морального духу, кадрова політика має пояснювати, що системні запізнення або відсутність неприйнятні, і ставитися до способу обробки інцидентів в дисциплінарній системі підприємства.

- *Дрес-код*: підприємство має чітко вказувати, які типи одягу і аксесуарів є прийнятними.

- *Використання технологій і Інтернету*: як і коли співробітники повинні використовувати електроніку в офісі з точки зору частоти використання, процедур безпеки і догляду за такими предметами. У ньому також повинна бути прописана будь-яка політика в соціальних мережах, щоб працівники не публікували негативні або неточні заяви про підприємство в Інтернеті.

- *Професіоналізм*: співробітники повинні знати, як поводитися професійно на роботі, в тому числі дотримуватися всіх законів, шанобливо ставитися до інших, уникати образливої поведінки, уникати конфліктів інтересів та корупції і використовувати відповідні засоби зв'язку.

- *Продуктивність роботи*: кадрова політика щодо продуктивності праці може включати в себе конкретні очікування щодо продуктивності, яким повинні відповідати працівники, а також наслідки для недостатньою продуктивності.

- *Вживання психоактивних речовин*: у політиці також повинен бути вказана заборона на вживання алкоголю і наркотиків на робочому місці, а також процедури, які Ви можете використовувати для тестів на вживання психоактивних речовин.

Кадрова політика повинна охоплювати три сфери: очікування роботодавця, очікування співробітника та адміністративні питання [3], і всі вони повинні бути включені в керівництво для співробітників або інші навчальні або процедурні матеріали. Очікування роботодавця включають відвідуваність, пунктуальність, вільний час, вимоги до роботи і, можливо, Інтернет. Очікування співробітників включають компенсацію, зарплату, посібники, права на недоторканність приватного життя, рівні можливості при найманні на роботу і будь-які процедури розгляду скарг. Адміністративні питання включають будь-які відмови від відповідальності або зміни в керівництві або інших правилах.

Існують численні закони та положення, які регулюють характер відносин між працівником і його організацією. Вони призначені, перш за все, для забезпечення справедливого і рівного ставлення з усіма, незалежно від їх раси, віросповідання чи кольору шкіри. Вони призначені для забезпечення того, щоб ставлення до працівників ґрунтувалося насамперед на ефективності їх роботи. Поширеними видами діяльності, регульованими законами та нормативними актами, наприклад, приймання на роботу і звільнення, пільги й компенсації, права на недоторканність приватного життя, дискримінація та переслідування та неправомірне звільнення.

Кадрова політика формулюється з урахуванням наступних принципів:

1) Принцип правильного розміщення:

Вибиратимуть лише тих осіб, які фізично та психічно підходять до роботи, щоб вони могли стати нашим "активом" у майбутньому.

2) Принцип розвитку:

Всім працівникам слід надати можливість розвиватися, щоб покращити їх грошове становище та соціальний статус. Працівники мають тенденцію бути більш щирими та працюючими, коли вони усвідомлюють шанси на просування в організації

3) Принцип участі:

Цей принцип говорить, що ми повинні розглядати організацію, як координовану команду. Якщо працівники беруть участь у формуванні політики, можна уникнути великої кількості проблем, які виникають через непорозуміння.

4) Принцип взаємного інтересу:

Робітники повинні відчувати, що його інтерес є спільним з керівництвом. Це забезпечить мотивацію працівників до тяжкої праці, що дасть їм змогу отримувати більшу заробітну плату та негрошові виплати.

5) Принцип хороших умов праці:

Працівникам слід надати кращі інструменти, хороші умови праці та належну заробітну плату, а їхня робота повинна бути неупередженою.

6) Принцип гнучкості:

Кадрова політика повинна бути такою, щоб вона могла бути змінена зі зміною обставин. Технологічні зміни відбуваються з дуже швидкою швидкістю в галузях, і тому необхідний постійний перегляд такої політики.

Отже, кадрова політика повинна бути справедливою до всіх працівників.

Таким чином, кадрова політика як сукупність ідей, цілей і принципів, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом, є фундаментом управління персоналом та обумовлена стратегією організації.

Список використаних джерел і літератури

1. Козак Н. Н. Кадрова політика організації. К., 2016.
2. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684–695.
3. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства // Сталий розвиток економіки. 1'2011. № 4. С. 249–254.

*Трегубенко К. О., студентка групи МО-320
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.
Національний авіаційний університет, м. Київ*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Корпоративна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації та її підрозділах за час діяльності та які сприймаються більшістю працівників [1, с.11]. Корпоративна культура існує на будь-якому підприємстві – з моменту його появи і до самої ліквідації – незалежно від того, створюється спеціальна служба для роботи з нею чи ні. Ефективне ж управління корпоративною культурою позитивно впливає на процвітання підприємства. Підприємство з розвинутою корпоративною культурою має великий авторитет на ринку і приваблива, як для потенційних працівників, так і для партнерів по бізнесу й акціонерів.

В успішно працюючих організаціях існує власна культура, що приводить їх до досягнення позитивних результатів. Корпоративна культура дає змогу відрізнити одну організацію від іншої, створює атмосферу ідентифікованості для членів організації, генерує прихильність до цілей організації; зміцнює соціальну стабільність; є механізмом, що скеровує і формує відносини і поведінку працівників. Корпоративна культура – в основному невидима частина організації, що не применшує її впливу на поведінку працівників, але ускладнює управління нею та проведення якісного та кількісного аналізу. Заглиблюючись у сутність та багаторівневу структуру корпоративної культури, можна виділити окремі компоненти, які в сукупності дають досить повне уявлення про неї. В структурі корпоративної культури виділяють три рівні [2, с. 38–44]: перший (містить зовнішні організаційні характеристики), другий (цінності та вірування) і третій (приховані фактори, які керують поведінкою працівників).