

Підприємства також диктують свій шлях взаємодії людей в робочому колективі один з одним. Важливо, щоб всі працівники і керівники розуміли і цінували культуру своїх організацій, тим самим вони максимально забезпечать свою організацію необхідною атмосферою, результатами від роботи, що підвищить їх ефективність, продуктивність і задоволеність.

Список використаних джерел

1. The 5 Most Common Types of Corporate Culture.//2021 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/type-of-corporate-culture>
2. Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, and J. Yo-Jud Cheng. The Leader's Guide to Corporate Culture./Harvard Business Review. – 2018.

Науковий керівник: к.е.н. доцент Богуславська С. І.

Мохонько А.Ю.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА

Реалізація ефективної кадрової політики на підприємстві є важливим питанням в умовах динамічного економічного середовища. Персонал будь-якої організації є основною категорією в системі управління ринком. Створення ефективної кадрової політики є ключовим завданням управління сучасним підприємством у будь-якій галузі. Для управління персоналом підприємства необхідно проводити не тільки наукові дослідження кадрової політики, але необхідно розробляти конкретні методологічні та практичні рекомендації. В Україні спостерігається поступове зменшення кількості зайнятих людей. Потреба в кваліфікованих кадрах зростає. Це свідчить про те, що в Україні існує певна проблема, пов'язана з кадровою політикою. Роботодавці залучають некваліфікований персонал. Це дозволяє їм виплачувати мінімальну заробітну плату. Тому управління кадровою політикою на підприємствах набуває актуальності та великого значення.

Не існує єдиного визначення кадрової політики. Можна запропонувати таке визначення: кадрова політика - це загальна стратегія, яка поєднує в собі всі форми роботи з персоналом, а також розробку планів, відповідно до яких слід використовувати робочу силу. Для досягнення цілей кадрової політики необхідно здійснювати конкретні стратегії: стратегію підбору персоналу, стратегію найму персоналу та стратегію мотивації персоналу.

На гадку працівників, кадрова політика має створювати сприятливі умови праці, забезпечувати можливість просування по службі, необхідний рівень доходів і впевненість у завтрашньому дні.

Вирізняють такі типи кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна, активна.

Пасивна політика. Керівництво не має чіткої програми дій стосовно персоналу. Кадрова політика зводиться до ліквідації негативних наслідків. Відсутні прогноз кадрової потреби в способах оцінки праці та персоналу й діагностика кадрової ситуації в цілому.

Реактивна політика. Кадрові служби мають засоби діагностики наявної ситуації, здійснюють контроль за ознаками негативного стану в роботі з персоналом і причинами розвитку можливої кризи.

Превентивна політика. Для неї характерно, що кадрова служба має як засоби діагностики, так і засоби прогнозування кадрової ситуації. У програмі розвитку підприємств наявні короткострокові і довгострокові прогнози потреби в кадрах, а також сформульовані завдання з розвитку персоналу. Недолік полягає в тому, що керівництво не володіє засобами впливу на кадрову ситуацію.

Активна кадрова політика будується на тому, що керівництво не тільки прогнозує, а й може впливати на ситуацію.

Отже, правильно підібрана кадрова політика підприємства відіграє дуже важливу роль. Вона дає змогу створити хороше, а саме головне продуктивне робоче середовище, що в майбутньому призведе до зростання прибутків підприємства і його подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1. ENTERPRISE PERSONNEL POLICY: ESSENCE AND MEANING FOR MANAGEMENT NEEDS [Електронний ресурс].// Режим доступу: <http://ujae.org.ua/en/enterprise-personnel-policy-essence-and-meaning-for-management-needs/>
2. Крушильницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. - Кондер. - 2003. - 296 ст.
3. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Богуславська С.І.

Мохонько А.Ю.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Державне управління можна зрозуміти з двох різних точок зору. Перша фокусується на правовій природі всіх органів юридичних осіб, що входять до складу держави. Друга точка зору пов'язана з функціями всіх державних установ. Ми зупинимось на цьому підході.

Державне управління визначається як: «Організація, яка відповідає за постійні дії, спрямовані на задоволення потреб суспільних інтересів, з такими елементами, як підготовлений технічний персонал, адекватна спадщина та за допомогою відповідних адміністративних процедур, або з використанням, якщо необхідно, прерогатив публічної влади, що забезпечити державні інтереси та права людей». По суті, це той, хто відповідає за управління процесами в державних організаціях, а не з метою отримання прибутку, і чий інтереси зосереджені на вигоді суспільства[1].

Застосування державного управління пов'язане з політичними ідеями чинної влади. Воно спрямоване на вирішення соціальних потреб.

Цілями державного управління є задоволення потреб та очікувань населення . Основна мета державного управління орієнтована на суспільство та задоволення його потреб.

Основні цілі:

- задоволення потреб та очікувань населення;
- гарантування прав людей;
- підтримання внутрішнього порядку;
- контроль національної та міжнародної торгівлі;
- управління державною політикою, яка відповідає потребам суспільства;
- регулювання поведінки суспільства[2].

Державне управління складається з таких елементів: особисті ресурси та економічні засоби. Особисті ресурси – це людський ресурс, який повинен виконувати функції в державних органах. В цілому працівників державних структур називають державними чиновниками. На відміну від приватних компаній, процес набору та відбору здійснюється за допомогою відкритих конкурсів або тестів. Економічні засоби: дохід отримується за рахунок податків, які розподіляються між органами відповідно до національного планування. Тут здійснюється управління грошовим потоком, складаються прогнози та ведеться бюджет.

Метою державного управління є загальний добробут, проте державна політика повинна оцінюватися окремо. У державному управлінні дотримується адміністративний процес будь-якого типу управління[3].

Отже, державне управління – це система заходів задля здійснення підтримуючої, компенсаційної та регулюючої діяльності держави, спрямованої на створення нормальних