

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛЬОТНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



«ЕКОНОМІКО – ПРАВОВІ ДИСКУСІЇ»

Матеріали

Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції

студентів, аспірантів та молодих учених

30 квітня 2020 р.



Кропивницький 2020

<i>Джерина М.Ю., магістрант(науковий керівник - д.г.п., доцент Колотуха О.В.)</i>	
ЕЛЕМЕНТИ СТРУКТУРИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	98
<i>Эйвазов А., магістрант (науковий керівник - д.е.п., доцент Смутчак З.В.)</i>	
ОЦЕНИВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	100
<i>Завидівська О.І., к.е.н., доцент, Щоколова Є. С., студентка</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КРАУДСОРСИНГУ У МЕНЕДЖМЕНТІ	103
<i>Козир І.С.</i>	
ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	106
<i>Мамедли Ф.Е., магістрант (науковий керівник - к.е.н, доцент Болдар Ю.А.)</i>	109
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕСОНАЛА	
<i>Морозова М.Е. к.пед.н., доцент</i>	111
ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	
<i>Сергієв А.Р., магістрант (науковий керівник - к.пед.н., доцент Щоголєва І.В.)</i>	114
ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Ситник О.Ю., к.е.п., доцент, Лазарєв А.М., магістрант</i>	116
ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	
<i>Смутчак З.В., д.е.н., доцент</i>	119
ТРУДОВІ МІГРАЦІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	
<i>Смутчак З.В., д.е.н., доцент, Урсол Д.Ю., магістрант</i>	122
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ	
<i>Столярчук Н.В.</i>	125
АНАЛІЗ РИНКУ АВІАЦІЙНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ЯК ОСНОВА БІЗНЕС ПЛАНУВАННЯ АВІАКОМПАНІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	

Список використаних джерел:

1. Довгань Л.Є., Каракай Ю.В., Артеменко Л.П. Стратегічне управління: навч. посіб. 2ге вид. / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Л.П. Артеменко // - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 440 с.
2. Мазаракі А.А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність: монографія / А.А. Мазаракі, Д.М. Тнеслінський, І.В. Смолін. - К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. - 384 с.
3. Муляр Т.С. Формування і реалізація стратегії підприємств / Т.С. Муляр // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). - 2013. - № 2(6). - с. 289-300. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_2\(6\)_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_2(6)_35)
4. Смолін І.В. Стратегічне планування розвитку організації : [монографія] / І.В. Смолін. - К. :КНТЕУ, 2004. - 344 с.

Науковий керівник: к.п.н., доцент І.В. Щоголєва

УДК 658.3:331.108

*Ситник О.Ю., к.е.н., доцент,
Лазарев А.М., магістрант
Льотна академія*

Національного авіаційного університету

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Кадрова політика — система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах.

Відповідно до загальних вимог кадрова політика має бути:

- узгодженою зі стратегією розвитку підприємства;
- достатньо гнучкою;
- економічно обґрунтованою, виходити з реальних фінансових можливостей підприємства.

Вона має забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Таким чином принципами кадрової політики є:

- демократизм управління, від якого залежить готовність до співробітництва;
- розуміння окремих людей та їхніх потреб;
- справедливість дотримання рівності й послідовності.

У разі пасивної кадрової політики 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. За реактивної політики — кадрові служби мають засоби діагностики наявної ситуації, здійснюють контроль за ознаками негативного стану в роботі з персоналом і причинами розвитку можливої кризи. Для превентивної політики 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 ґрунтується на тому, що керівництво має не лише прогноз, а й засоби впливу на ситуацію [1].

В умовах ринкової економіки одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу.

Основними завданнями кадрової політики є: формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору; навчання та розташування кадрів; профорієнтація та перепідготовка кадрів, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації персоналу; підвищення освітнього рівня персоналу; аналіз плинності кадрів [2].

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 відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері. Однак, для нормального розвитку підприємництва необхідно вирішити ряд проблем:

1. Відсутність кваліфікованих працівників, що призводить до низької якості виконаних робіт. Побутує думка, що виробництво відокремлене від професійного навчання. Ця позиція є помилковою, оскільки будь-яка трудова активність має починатися з концепції трудового виховання, яка включає такі основні положення: – забезпечення професійно орієнтованої підготовки майбутніх кадрів шляхом наближення професійного навчання до виробничого процесу; – залучення майбутніх кваліфікованих працівників до засвоєння початкових суспільних норм і виконання ними простих виробничих завдань; – засвоєння елементарних моральних норм поведінки у колективі та самостійної трудової діяльності [3].

2. Висока плинність кадрів. Основна причина плинності - невдоволення працівників своїм становищем. Зокрема, мова йде про незадоволення заробітною платою, умовами та організацією праці; невирішеність соціальних проблем; віддаленості роботи від дому; відсутності умов для відпочинку, дитячих установ; неповажне ставлення з боку керівництва, не виправдалися домаганнях, нестійкості службового становища і неможливості

зробити кар'єру. Таким чином, плинність кадрів пов'язана не тільки з соціальною та побутовою невлаштованістю, але і зі складнощами самореалізації або самоствердження. Для вирішення цієї проблеми потрібно усунути ряд вище зазначених недоліків.

3. Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Здійснювати відбір і найм кадрові служби повинні виходячи з оптимальної чисельності персоналу. Не повинно бути як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників.

Для підвищення ефективності кадрової політики вітчизняним підприємствам слід інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом:

- a) створення центру навчання;
- b) підготовка та перепідготовка кадрів;
- c) проведення атестації керуючих працівників, спеціалістів та службовців, результати якої використовуються з метою забезпечення відповідності кадрів до зростаючих вимог;
- d) робота з резервом кадрів;
- e) систематична оцінка кадрів;
- f) розвиток корпоративної культури та стимулювання працівників;
- g) розширення переліку видатків на соціальну підтримку співробітників, а саме:
 - страхування життя для окремих категорій співробітників, роботу яких пов'язано з ризиком для життя;
 - виділення засобів на підтримку ветеранів;
 - виділення коштів на пільгові обіди, на відпочинок, придбання спеціального одягу;
 - витрати на навчання співробітників, підвищення їхньої кваліфікації;
 - витрати на рекламу про набір спеціалістів на конкретні місця, оплату праці психологів [4].

Варто зауважити, що вирішення ряду зазначених проблем, стосовно формування кадрової політики призведе до ефективного процесу реалізації поставлених цілей підприємства, значно покращить процес підбору та розташування кадрів, покращить процес роботи з персоналом та зменшить рівень плинності кадрів. Адже ефективність сучасної кадрової політики в управлінні підприємствами та фірмами позначається на успішності праці, а