

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Цілями кадрової політики підприємства є:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості у необхідній чисельності;
- забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, що передбачені трудовим законодавством;
- раціональне використання кадрового потенціалу; формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів [1, с. 25].

Основними завданнями та елементами кадрової політики є:

1) визначення загальної стратегії, цілей управління персоналом, формування ідеології і принципів кадрової роботи. Ідеологія кадрової роботи може бути відображена у вигляді документа, що містить моральні норми в роботі з кадрами підприємства і реалізовуватися в повсякденній роботі усіма керівниками структурних підрозділів підприємства, включаючи керівника підприємства.

2) планування потреби підприємства в персоналі з урахуванням існуючого кадрового складу. Планування здійснюється з урахуванням факторів, що впливають на потребу в персоналі (стратегія розвитку підприємства, кількість виробленої продукції, застосовувані технології, динаміка робочих місць).

3) залучення, відбір і керівництво персоналом. Для цього необхідно розробити критерії відбору персоналу та оптимізувати співвідношення внутрішнього (переміщення всередині підприємства) і зовнішнього (прийом нових співробітників) залучення персоналу, розробити чітку систему оплати праці.

4) підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка. Для цього рекомендується визначити форми навчання працівників при підвищенні кваліфікації (з допомогою працівників структурного підрозділу підприємства, що відповідає за роботу з кадрами і т.д.).

5) побудова та організація робочого процесу, в тому числі визначення робочих місць, умов праці, змісту і послідовності виконання робіт та ін. [2, с. 45].

Підводячи підсумок всьому вище сказаному, можна дати таке визначення: кадрова політика - це розробка певних дій з управління персоналом, спрямованих на вирішення основних завдань підприємства. Кадрова політика визначає цілі, пов'язані з відношенням підприємства до зовнішнього оточення (ринок праці, взаємини з державними органами), а також цілі, пов'язані з відношенням підприємства до свого персоналу. Кадрова політика підприємства - це цілісна кадрова стратегія, що поєднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили. Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства, реагувати на змінюються, технології і ринку в найближчому майбутньому.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу. Кадрова політика повинна створювати не тільки сприятливі умови праці, але забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому, основним завданням кадрової політики підприємства є забезпечення у повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу. Економічний успіх підприємства немислимий без комплексного підходу до вирішення проблеми безпеки у фінансовій, кредитній, правовій сферах діяльності. Такий же комплексності вимагає і робота з кадрами [3, с. 60].

#### Список використаних джерел

1. Рубан Г.С. Робота з кадрами на виробництві / Г.С. Рубан. - К., 1990. - 148 с.
2. Травін В.В. Основи кадрового менеджменту / В.В. Травін, В.А. Дятлов. - М., 1995. - 250 с.
3. Щокін Г.В. Соціальна теорія та кадрова політика / Г.В. Щокін. - К.: МАУП, 2000. - 360 с.

**Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,**

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»  
економічного факультету Подільського державного  
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

## СИСТЕМА МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

Управління - складний і динамічний процес, керований і здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після того, як встановлені цілі управління, необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи їх досягнення. Іншими словами, якщо при визначенні цілей потрібно відповісти на запитання: "Чого потрібно досягти?", то слідом за цим вимагається відповісти на запитання: "Як найбільш раціонально досягти мети?" Таким чином, виникає необхідність застосування арсеналу засобів, тобто методів управління (менеджменту), які забезпечують досягнення цілей управління. Саме тому методи являють собою важливий елемент процесу менеджменту, вміле використання яких є передумовою ефективності управління і господарських процесів. Методом називається захід або сукупність заходів у якій-небудь сфері людської діяльності, спосіб досягнення мети, шлях вирішення якого-небудь завдання. Методи менеджменту - це сукупність способів і прийомів впливу на колектив і окремих працівників з метою виконання завдань і досягнення цілей організації. Вони покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного працівника, забезпечити своєчасну і дійову ліквідацію відхилень від накресленої програми [1].

Ефективність застосування методів менеджменту залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що обумовлює необхідність їх систематичної та цілеспрямованої підготовки й повсякденного використання цих методів. Усі методи

менеджменту класифікуються таким чином: економічні, організаційно-розпорядчі (адміністративні) та соціально-психологічні.

Група економічних методів орієнтована на економічні інтереси людей, як індивідуальні, так і колективні. Ці методи реалізуються шляхом створення системи прямого та побічного стимулювання окремих працівників, виробничих та управлінських груп і трудового колективу в цілому залежно від результатів господарської діяльності. На підставі економічних методів встановлюється цільова програма господарського розвитку окремих підприємств і організацій. До складу економічних методів менеджменту належать організаційно-виробниче планування, метод цільових комплексних програм, комерційний розрахунок, система економічних регуляторів господарської діяльності[3].

Організаційно-розпорядчі методи базуються на об'єктивних законах організації спільної діяльності та управлінні нею, їхньою метою є впорядкування функцій управління, обов'язків і прав працівників, регламентація їхньої діяльності. Організаційно-розпорядчі методи поділяються на три групи. Організаційно-стабілізуючі методи, що встановлюють та визначають довгострокові зв'язки в системах управління між людьми і їхніми групами. Розпорядницькі методи забезпечують оперативне управління сумісною діяльністю людей та підприємств і представлені у формі договорів, наказів, розпоряджень. Дисциплінарні методи призначені для підтримки стабільності організаційних зв'язків і відносин, а також відповідальності за роботу[4].

Сутність соціально-психологічних методів зводиться до способів впливу на особистість та колективи з метою зміни ними своїх настанов у трудовій діяльності та творчій активності, а також на соціальні й психологічні інтереси фірм та їхній персонал (роль і статус особистості, групи, фірми, психологічний клімат, етика поведінки, спілкування). Соціально-психологічні методи менеджменту поділяються на соціальні та психологічні. До соціальних методів належать: підвищення соціально-виробничої активності, наприклад, встановлення стандартів зразкової поведінки в усіх сферах діяльності; підтримка соціальної спадкоємності (конкурси майстерності, присвоєння кваліфікаційних відмінностей, свята з приводу ювілеїв і успішного завершення великих ділових операцій тощо); соціальне нормування (встановлення норм відносин між працівниками фірми, правил внутрішнього розпорядку, виробничого етикету; моральне стимулювання (індивідуальне і колективне)). Психологічні методи використовуються з метою гармонізації взаємовідносин працівників фірм і встановлення найбільш сприятливого психологічного клімату. До них належать: гуманізація праці (колірне забарвлення приміщень і устаткування; психологічне спонування (заохочення творчості, ініціативи і самостійності); задоволення професійних інтересів, підвищення творчого змісту праці; комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників; встановлення нормальних взаємовідносин між керівниками і підлеглими[2].

Менеджмент використовує різноманітні способи, підходи та прийоми, які дають можливість упорядкувати, спрямувати та ефективно організувати виконання притаманних йому функцій, процедур і операцій, необхідних для здійснення управлінського впливу. Тому головним завданням менеджера є вибір методу, який у певній ситуації буде найбільш ефективним. Узгоджена і цілеспрямована робота колективу забезпечується правильним вибором і використанням усіх методів управління. Залежно від специфіки підприємства, соціально-економічної ситуації їх співвідношення може бути різним, однак вони не мають протиставлятися і покликані взаємно доповнювати один одного.

#### Список використаних джерел

1. Гірняк О. М. Менеджмент: теоретичні основи і практика. / О.М. Гірняк П.П. Лазановський. – К. : Магнолія плюс, 2003. – 336 с.
2. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – 2-е вид., випр., допов. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.
3. Менеджмент: теорія і практика : навч. посіб. / [А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошек, Л.А. Гомба та ін.]. – К. : Атіка, 2007. – 564 с.
4. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Г.В. Осовська О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 556 с.

#### Дзюрдзевич Леся Ярославівна,

студентка напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент»  
економічного факультету Подільського державного  
аграрно-технічного університету,  
м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: к.е.н. Гоголь І.А.

### ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ

Життя суспільства на сучасному етапі повністю і цілком залежить від ступеня володіння інформацією та вміння її передавати з найменшими спотвореннями і втратами. З точки зору управління, інформацію використовують для того, щоб аналізувати і приймати рішення. Тому не можна недооцінювати роль інформації на етапі прийняття управлінського рішення. Правильно передана інформація допоможе виробнику, досягти необхідних результатів, а споживачеві правильно зорієнтуватися на ринку товарів.

Сучасне суспільство зараз практично знаходиться на порозі повної комп'ютеризації, що має на увазі собою використання таких каналів як Internet. Технічний прогрес вносить суттєві зміни, як в канали розподілу, так і в канали комунікації. Ці зміни впливають на роботу ЗМІ, забезпечуючи конкурентні переваги тим рекламодавцям, які першими підхоплюють і впроваджують нові технології. З перерахованих факторів можна зрозуміти наскільки важливу роль у нашому житті відіграє повноцінна інформація[1, с. 3].

Інформаційний менеджмент — це комплекс завдань управління на всіх етапах життєвого циклу підприємства, охоплюючи всі дії та операції, пов'язані як з інформацією в усіх її формах і станах, так і з підприємством у цілому на основі