

Процес управління конкурентоспроможністю торгівельних підприємств має циклічний характер та повторюється з визначеною періодичністю. Використання вищенаведеної логічної схеми дозволить виявити проблемні місця в діяльності торгівельного підприємства та шляхом їх усунення підвищити його конкурентоспроможність.

Список використаних джерел:

1. Кондратюк О.І., Харчук Т.В. Напрями підвищення конкурентоспроможності суб'єктів торговельного підприємництва // X Міжн. науково-практ. конф. «Конкурентний потенціал підприємства: методи та механізми підвищення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mev.khnu.km.ua/load/2013/7>
2. Ляшенко О.Ю. Теоретичні основи механізму забезпечення конкурентоспроможності торговельних підприємств // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2010. – Вип. 2. – С. 275-281.
3. Гросул В.А., Филипенко О.М. Особливості оцінки конкурентоспроможності підприємств торгівлі // Теоретичні та прикладні аспекти підвищення конкурентоспроможності підприємств: монографія у 4 т. / за ред. О.А. Паршиной. – Д.: «Герда», 2013. – Т. 3. – 365 с. (С. 94-104).

Хондока В.А.

студентка,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ЗМІСТ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У період розвитку передових технологій, автоматизації виробництва, науково-технічного прогресу, інформатизації суспільства людський фактор, незважаючи ні на що, відіграє чи не найважливішу роль у економіці підприємств, країн і всього світу. Адже саме від якісної роботи працівника залежить майбутнє підприємства, на якому він працює, незалежно від посади, яку він займає [1, с. 224].

Сьогодні виникає необхідність визначити зміст кадрової політики, яка відповідала б сучасному стану України та досвіду успішних країн. Відсутність у нашій державі кадрової політики є умовою для зростання експлуатації робітників усіх галузей, посилення трудової міграції українців у різні країни світу, втрат держави тощо [2, с. 40].

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів з формування, використання і відтворення трудового (кадрового) потенціалу.

Головна мета – забезпечення сьогодні та у майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації.

Основними завдання кадрової політики є: забезпечення підприємства персоналом необхідної якості та у достатній кількості; раціональне

використання трудового потенціалу; формування ефективної роботи трудових колективів [3, с. 207].

У невеликих підприємствах кадрову політику формально не розробляють, вона існує як система неофіційних вказівок керівництва.

У великих підприємствах – розробляється власниками, вищим керівництвом та кадровою службою під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх факторів. У різні періоди розвитку підприємства (формування, зростання, зрілість, розпад) застосовуються різні цілі й засоби управління персоналом.

Кадрова політика спрямована на створення відповідального, згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на змінювані вимоги ринку.

Досвід показує, що в сучасних умовах важливе значення має кожен працівник, зростає вплив якості його праці на кінцеві результати діяльності всього підприємства, тому моральне та матеріальне стимулювання, соціальні гарантії повинні бути основним аспектом кадрової політики, що проводиться на підприємствах [4, с. 157].

Система мотивів і стимулів працівників до праці повинна спиратися на певну базу – нормативний рівень трудової діяльності. Працівник, знаючи вимоги, які до нього висуваються, і винагороду, яку він за це одержить при їх дотриманні, та санкції, які виникнуть у разі порушення цих вимог, буде мати чіткий мотив ефективно виконувати свою роботу.

Час від часу виникає необхідність проводити оцінювання роботи працівників на підприємстві у зв'язку з визначенням рівня заробітної плати для окремого працівника та для вираження міри значимості роботи, що є важливим при доборі персоналу.

Крім оцінки персоналу, проводять атестацію персоналу, під якою розуміють перевірку відповідності компетенцій працівника покладеним на нього завданням та оптимальному розподілу функцій між працівниками підприємства.

Атестація може проводитися за допомогою таких методів, як анкетування, бесіда, тестування, опитування, оцінка персоналу, семінари. За результатами атестації працівника визначається його подальше перебування на займаній посаді, його матеріальна забезпеченість та задоволеність роботою [1, с. 226].

Основою формування кадрової політики підприємства виступає аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді цю роботу проводять за допомогою спеціальних консалтингових організацій [4, с. 158].

Враховуючи сказане, вітчизняним підприємцям необхідно засвоїти, що персонал організації є головною цінністю, що кадрова політика – основне в розумінні процесу управління підприємством.

Грамотна організація кадрової політики – дуже важливий аспект успішної діяльності кожного без винятку підприємства. Потрібно ретельно аналізувати найкращі здобутки зарубіжних країн у процесі організації кадрової політики, проте їх потрібно впроваджувати лише у тому разі, якщо вони відповідають нашій культурі та менталітету.

Список використаних джерел:

1. Ясінська Ю.Р. Рациональна кадрова політика на підприємстві – успішна формула підприємницької діяльності / Ю.Р. Ясінська // Вісник Львівської комерційної академії. – 2014. – Вип. 46. – С. 224-228.
2. Сурмін Ю.П. Кадрова революція в Україні: сутність, проблеми та напрями розгортання / Ю.П. Сурмін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 38-43.
3. Мазур В.С. Сучасна кадрова стратегія підприємства / В.С. Мазур // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 6(2). – С. 206-210.
4. Гасюк Л.М. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах / Л.М. Гасюк // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5. – С. 155-159.

Шепута М.М.

студент;

Литвиненко Л.Л.

*кандидат економічних наук, доцент,
Національний авіаційний університет*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

На сьогоднішній день в умовах ринкової економіки, коли підприємства змагаються за панівне становище та виживання на ринку, корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) стала невід'ємною частиною їх стратегічного розвитку, як концепція, що допомагає покращити рівень іміджу через позитивний вплив на соціальний та екологічний добробут суспільства. Актуальним напрямком дослідження є проведення аналізу особливостей сучасної розробки механізму впровадження КСВ на підприємствах.

Визначено, що реалізація концепції КСВ передбачає неприбуткові заходи певного підприємства, які запроваджуються на добровільних засадах власниками або засновниками, спрямовані на удосконалення взаємодії як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі організації. Практика показує, що підприємства покращують свою ділову репутацію за рахунок впровадження КСВ, налагоджують відносини з державою й отримують прихильність суспільства.

Запровадження концепції КСВ дає організації ряд переваг, а саме:

- економію за рахунок використання екологічно чистої сировини та засобів праці; при цьому, як правило, керівництву підприємств доцільніше орієнтуватись на застосування ресурсозберігаючих технологій та раціональне використання наявних ресурсів в усіх бізнес-процесах;
- покращення іміджу за рахунок налагодження взаємозв'язків з громадськістю, державою та діловими партнерами;
- забезпечення можливості виходу підприємства на нові ринки за рахунок відповідності міжнародним вимогам і стандартам діяльності,