

аналогічні роботи мають проводитися в майбутньому; сприяє мотивації, якщо керівництво організації пов'язує мотиваційні винагороди з досягненням певного рівня результативності, то, вочевидь, фактично досягнуту результативність потрібно вимірювати точно і об'єктивно.

Послідовність основних процедур проведення контролю на підприємстві полягає в наступному: визначення того, що підлягає контролю (витрати, терміни, якість, кількість і тощо); визначення тих, хто здійснює контроль і несе відповідальність (посадова особа, конкретна людина); визначення термінів і місця здійснення контролюючих заходів (підприємства, підрозділ, напрямок, етап, завдання); визначення методів та мети контролю.

Список використаних джерел:

1. Балашов А. И. Управление человеческими ресурсами : для бакалавров и специалистов: учеб. пособие / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. – 318 с.
2. Дорофеев В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопап. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 439 с.

УДК 331.108

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
А. Панюсько, С. Пушко, магістри
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будучи складовою частиною загальної концепції розвитку організації, кадрова політика ставить при цьому власні цілі, що включають: цілі, обумовлені відносинами організації з навколишнім світом (ринок праці, охорона навколишнього середовища, взаємини з державною й місцевою владою, профспілками); цілі, реалізація яких спрямована на поліпшення відносин організації зі своїми співробітниками (їхня участь в управлінні організації, поглиблення професійних знань, рішення соціальних питань).

Під кадровою політикою слід розуміти систему теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми й методи. Вона визначає генеральний напрямок на тривалу перспективу, загальні й специфічні вимоги до кадрів і розробляється власниками організації, її кадровими службами. У великих організаціях кадрова політика як філософія організації звичайно офіційно декларується і докладно фіксується в документах. У невеликих організаціях вона, як правило, спеціально не розробляється, а існує як система неофіційних установок власників та виконавчих органів управління організації.

Мета кадрової політики організації – забезпечення оптимального балансу процесів відновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації, вимогами чинного законодавства, станом ринку праці. У практиці передових організацій існує ряд принципів управління кадровою політикою, які дають можливість комплексно, системно здійснювати управління кадровим потенціалом організації та його вдосконалювати: демократизм управління і готовність до співробітництва; інтереси і потреби індивіда і соціальної групи; справедливість, дотримання рівності, послідовність дій і рішень.

На формування кадрової політики організації в цілому, її зміст і специфіку конкретних програм і кадрових заходів впливають фактори двох типів – зовнішні, стосовно організації, і внутрішні.

Фактори зовнішнього середовища можуть бути об'єднані у дві групи: нормативні обмеження; ситуація на ринку праці та стан економічного і соціального становища держави. Орієнтуючись на облік ситуації на ринку праці, необхідно проаналізувати наявність конкуренції, джерела комплектування, структурний і професійний склад вільної робочої сили.

До факторів внутрішнього середовища, що є найбільш значимими, можна віднести наступні фактори:

мета організації, її тимчасова перспектива й ступінь використання. Організації, націленої на швидке одержання прибутку, а потім згорання роботи, потрібні зовсім інші

професіонали в порівнянні з підприємством, орієнтованим на поступове розгортання великого виробництва з безліччю філій;

стиль управління, закріплений у тому числі й у структурі організації. Порівняння організації, побудованої жорстко централізованим способом, на відміну від децентралізації, показує, що цим організаціям потрібний різний склад професіоналів;

умови праці персоналу, тобто найбільш важливі характеристики робіт, що залучають або відштовхують людей: ступінь необхідних фізичних і психічних зусиль; ступінь шкідливості роботи для здоров'я; місце розташування робочих місць; ступінь свободи при рішенні завдань і таке інше;

якісні характеристики трудового колективу. Робота в складі успішного колективу може бути додатковим стимулом, що сприяє стабільній продуктивній роботі й задоволеності працею;

умови розвитку персоналу: турбота за професійний розвиток управлінського і виробничого персоналу повинні ставати на перше місце при ефективному управлінні персоналом організації.

УДК 331.108.6 : 06.046

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
І.С. Шкицький, І.В. Юшко, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ДИСЦИПЛІНОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Чому покликана служити дисципліна? Діючи «від протилежного», почнемо з огляду загальних завдань, що постають перед системою правил і обмежень. Ці завдання можна визначити як допомога в досягненні цілей. Дисципліна є виробнича і трудова (рис. 1.).

Глава X Кодексу законів про працю повністю присвячена трудовій дисципліні. Так у статті 139 вказані обов'язки працівників. Працівники зобов'язані працювати чесно і