

ті для розвитку та кар'єрного росту співробітників, які повинні нести відповідальність за свої дії.

Отже, професійна культура сучасного управлінця в контексті менеджменту змін – це система цінностей, норм та поведінки, яка поділяється керівництвом та співробітниками компанії. Вона відіграє ключову роль у успіху будь-якого підприємства, і першим кроком до створення сильної професійної культури менеджменту є чітке визначення важливих для підприємства цінностей.

*Перелік посилань:*

1. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей (на прикладі навчальної дисципліни «Англійська мова (за професійним спрямуванням)» : методичні рекомендації. Київ: ДЕТУТ, 2009. 74 с.

## **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Сафронов В.Ю., здобувач вищої освіти*

*Пономаренко В.О., здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., канд. екон. наук, доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Планування і реалізація менеджменту персоналу сучасного провідного підприємства загалом та кадрової роботи, зокрема, передбачає вироблення та дотримання кадрової політики, зміст якої спрямовується на найбільш дієве використання та розвиток кадрового потенціалу організацій.

Кадрова політика розробляється на різних рівнях : державна, регіональна, галузева, окремого підприємства тощо. На найвищому рівні – державному, вона є ключовим видом діяльності, що «охоплює розвиток організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку людських ресурсів» [1].

На рівні окремого підприємства кадрова політика – це «сукупність правил і принципів, що визначають основні напрями роботи з персоналом (формування, відтворення, розвиток, ефективне використання, мотивація, стимулювання персоналу) у процесі управління ним відповідно до загальної стратегії підприємства» [2, с. 63]. Також цей термін тлумачать як «основний напрямок роботи з кадрами на підприємстві, а також сукупність методів, способів, форм, за допомогою яких можна сформувати механізм по розробці цілей і завдань підприємства, які будуть спрямовані на зростання і розвиток кадрового потенціалу» [3].

У науковій статті авторів Язлюк Б.О., Вороніної В.Л. і Гордієнко В.О. виділені головні ознаки кадрової політики, як-от:

- «безпосередній вплив на певну групу людей, що здійснюють свою трудову діяльність на підприємстві;
- цей вплив тісно пов'язаний безпосередньо з цілями і завданнями підприємства;
- вплив і управління стимулює рух трудових ресурсів, а також регулює їх раціональне використання» [4, с. 194].

Основним завданням керівництва організацій є розроблення такої кадрової політики, що дозволить досягти намічених цілей та виконати всі заплановані стратегічні завдання, тобто – ефективної кадрової політики.

Тому актуалізується завдання щодо пошуку можливих напрямків та шляхів удосконалення кадрової політики підприємства. Наприклад, Ярошенко О.В. і Куценко В.Й. окреслюють такі напрями її поліпшення, як-от:

- «використання професійного потенціалу персоналу для впровадження нових технологій;
- формування оптимального емоційно-психологічного мікроклімату у колективі;
- забезпечення конкурсної основи, об'єктивності, прозорості і гласності під час прийняття на роботу;

- упровадження традиційних і нетрадиційних форм систем оплати праці;
- удосконалення діяльності кадрових служб; підвищення рівня кваліфікації персоналу;
- формування ефективного мотиваційного механізму» [5].

У праці групи авторів (Матвєєва Н.М., Базецька Г.І., Славута О.І.) підкреслюється, що в нинішніх умовах кадрову політику потрібно опрацьовувати «не як обов'язковий формальний документ, а як важливий елемент системи соціально-трудова відносин, від правильності якого залежить не тільки доля організації, а й розклад сил в конкурентному середовищі» [3]. Зазначені науковці виділяють такі напрямки удосконалення кадрової політики підприємства, які дозволять забезпечити суттєву ефективність управління неї та кадровим потенціалом з мінімальними можливими витратами, серед яких:

- розвиток персоналу та застосування соціальних стимулів;
- формування кадрового резерву для довгострокового планування кадрів [3].

Актуальні питання удосконалення кадрової політики також досліджені у статті Гончарова Ю.В., Федоряк Р.М. та Бережної Ю.Б. [6]. Автори підкреслюють необхідність розробки саме дієвої кадрової політики, оскільки невірне управління нею є фундаментальною причиною росту показника плинності кадрів, що, так само зумовлює зниження продуктивності праці та значне підвищення обсягу витрат на підбір та залучення нових співробітників. Дослідники нерозривно пов'язують кадрову політику із стратегією розвитку персоналу та вирізняють комплекс рекомендації з їх удосконалення, зокрема :

- «формування та підтримка кількісного та якісного складу персоналу підприємства, який найбільшою мірою

відповідає вимогам виробництва, здатний вирішувати проблеми та забезпечує реалізацію конкурентної стратегії підприємства;

– використання стратегічних підходів до кадрового складу, відбору та залучення кадрів;

– організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу, яка передбачає створення сучасних робочих місць, підвищення якості життя, оцінювання відповідності персоналу посадам, які вони обіймають, та впровадження ефективних моделей організації робіт;

– розвиток систем стимулювання персоналу підприємства (матеріальні та нематеріальні стимули до праці);

– застосування стратегічних підходів до організації руху кадрів на підприємстві як умови ефективного розміщення, використання та утримання працівників, забезпечення їх професійного зростання (шляхом сполучення оперативного та стратегічного управління);

– розвиток соціально-трудових відносин між найманими робітниками і роботодавцями стосовно умов наймання, функціонування і розвитку трудового потенціалу підприємства» [6].

*Перелік посилань:*

1. Погребняк А. Ю. Ліннік І. М. Розробка кадрової політики як один з основних напрямів менеджменту персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6625>

2. Водолажська Т. О. Сутність поняття «кадрова політика підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. Харків: ХНАДУ. 2014. № 24. С. 55–64. URL: <http://etk-journal.khadi.kharkov.ua/katalog-statei/vipusk-24.html>

3. Матвєєва Н.М., Базецька Г.І., Славута О.І. Формування напрямків вдосконалення кадрової політики як складової архітектури розвитку персоналу в аспекті підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2335>

4. Язлюк Б. О., Вороніна В. Л., Гордієнко В. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. *Українсь-*

кий журнал прикладної економіки та техніки. 2019. № 4. С. 191-198.  
URL: <http://ujae.org.ua/kadrova-polityka-pidpryemstva-sutnist-ta-znachennya-dlya-potreb-upravlinnya/>

5. Ярошенко О. В., Куценко В. Ц. Кадрова політика підприємства та напрямки її удосконалення. *WEB- ресурс науково-практичних конференцій* : веб-сайт. URL : [http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/8\\_yaroshenko.htm](http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/8_yaroshenko.htm)

6. Гончаров Ю. В., Федоряк Р. М., Бережна Ю. Б. Удосконалення кадрової політики підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5624>

## **МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТОВ «БЕСТТРЕЙДЗ»**

*Христюк Т.М., здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник: Піскова Ж.В., канд. екон. наук, доцент  
Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

Станом на сьогодні, попри позитивний фінансовий та економічний результат господарювання, процес управління маркетинговою діяльністю на досліджуваному об'єкті характеризується певними проблемними аспектами. Така умова формує вимогу щодо розробки інструментарію та методів удосконалення такого виду діяльності на ТОВ «БЕСТТРЕЙДЗ».

З метою оптимізації процесу управління маркетинговою діяльністю пропонується розробити ефективну маркетингову стратегію, яка буде враховувати всі можливі цілі діяльності підприємства. Маркетингова стратегія визначає успішний шлях розвитку підприємства, особливо в умовах зростаючої конкуренції та змін на ринку. Ефективна маркетингова стратегія дозволить збільшити фінансовий стан та підвищити основні показники техніко-економічного стану.