

Список використаних джерел:

1. Фатхутдинов Р. Л. Организация производства : учеб. / Р. Л. Фатхутдинов – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
2. Петрович Й. М. Організація виробництва : підруч. / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – 400 с.
3. Гончаров В. М. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності : монографія / В. М. Гончаров, М. В. Макаренко, В. Ю. Припутень. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 136 с.

К. е. н. Олійник Т. І., Лебідь К. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОРПОРАТИВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ПАТ «УКРТЕЛЕКОМ»

Останні роки в економіці України все частіше на підприємствах замислюються над побудовою корпоративної політики, як важливого чинника забезпечення ефективної діяльності. Під корпоративною політикою підприємства розуміють «систему організаційно-економічних, правових, соціальних й управлінських відносин між економічними суб'єктами, інтереси яких пов'язані з діяльністю та розвитком підприємства» [1, с. 74]. Основними складовими елементами корпоративної політики підприємств є корпоративна культура, кадрова корпоративна політика та корпоративна соціальна відповідальність.

Ефективна кадрова корпоративна політика не тільки виступає ключовим елементом корпоративної політики, а й важливою умовою успішної результативної діяльності підприємства в цілому. Особливої актуальності це набуває у сучасних умовах стрімкого науково-технічного прогресу, який прискорює процеси «старіння» фахових знань та професійних навичок.

Кадровою корпоративною політикою прийнято вважати «сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання» [2, с. 66].

Побудова кадрової політики як частини загальної корпоративної політики підприємства дозволяє формувати кадровий потенціал на основі персоналу, що розуміє корпоративну ідеологію, цінності, принципи, норми, правила

функціонування організації, що задовольняє особисті цінності людини, сприяє розумінню її поведінки і полегшує управління нею. В такому випадку корпоративна кадрова політика націлена на об'єднання персоналу у спільну команду однодумців, створення позитивного морально-психологічного клімату у трудовому колективі, залучення на підприємство висококваліфікованих, талановитих фахівців.

Адаптація вищенаведеного підходу до роботи ПАТ «Укртелеком», дає змогу показати, що у товаристві застосовується відкрита кадрова політика, особливістю якої є прозорість для потенційного працівника, який може розпочати роботу з посади будь якого рівня і досягти кадрового росту за умови відповідності кваліфікації та досвіду роботи.

Особливість кадрової політики ПАТ «Укртелеком» полягає у наступному:

- орієнтація на залучення на роботу висококваліфікованих фахівців;
- запровадження ефективної системи підвищення кваліфікації і фахової компетентності, професійного зростання персоналу;
- здійснення формування культури праці на основі вдосконалення системи її управління та підвищення відповідальності працівників за виконану роботу;
- просування філософії здорового способу життя.

Особливої уваги в рамках кадрової політики підприємства заслуговує програма співпраці з навчальними закладами щодо підготовки та підбору майбутніх фахівців. В рамках цієї програми студенти та випускники профільних вищих навчальних закладів мають можливість стажування та подальшого працевлаштування на підприємстві.

Стажування проходять у форматі майстер-класів, які проводять менеджери середньої ланки та внутрішні тренери, що дає змогу майбутнім фахівцям отримати практичні знання у сфері управління проектами, маркетингу, фінансів та інших важливих для підприємства напрямках [3].

Працевлаштування молоді з одного боку є проявом соціальної відповідальності в рамках корпоративної культури підприємства з іншого боку використання конкурентних переваг випускників спеціалізованих навчальних закладів, що проявляються у нестандартному мисленні, мобільності, гнучкості, схильності до нововведень та змін, орієнтації на розвиток, кар'єрне зростання.

Корпоративна політика ПАТ «Укртелеком» потребує постійного вдосконалення та усунення недоліків, в тому числі в частині корпоративної кадрової політики. Проте на сьогоднішній день на підприємстві досить недосконалою є система стимулювання та мотивації персоналу, що потребує розробки дієвого обґрунтованого механізму мотивації персоналу, націленого на збільшення продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Так сучасні мотиваційні механізми повинні «враховувати інтереси працівників, їх бажання, підвищувати продуктивність їх роботи та заохочувати прояву ініціативи» [4].

З метою побудови ефективного механізму мотивації на ПАТ «Укртелеком» необхідно поширити ті програми та заходи мотиваційного характеру, які застосовують на інших підприємствах Групи СКМ, а саме: запровадження системи оплати праці на основі грейдів, медичне страхування працівників за рахунок компанії, застосування особистого соціального пакету на основі підбору пільг, які властиві особисто працівникові та його родині, поширення на працівників ПАТ «Укртелеком» програми профілактики серцево-судинних захворювань, організація транспортних перевезень працівників, організація харчування на підприємстві, та інші.

Таким чином запровадження дієвого механізму мотивації персоналу дозволить вдосконалити кадрову корпоративну політику ПАТ «Укртелеком», що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Кудря Я. В. Корпоративна політика / Я. В. Кудря // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2010. – № 56. – С. 73–80.
2. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С. В. Стрехова // Економічний часопис–XXI. – 2012. – № 34. – С. 66–70.
3. Офіційний сайт ПАТ «Укртелеком» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrtelecom.ua>
4. Рубцов А. Роль мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу в рамках реалізації кадрової політики на підприємстві [Електронний ресурс] / А. Рубцов, А. Погребняк. – Режим доступу : <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/41663>