

2) залучити усіх співробітників до участі у реалізації соціальної місії, тобто ведення господарської діяльності, орієнтованої на суспільство, має підтримуватися усіма працівниками без винятків, від цього залежить успіх розроблених соціально-важливих цілей підприємства. Тому важливим є постійна підтримка інтересу у команди до реалізації соціальної місії та мотивація його;

3) дотримуватися розробленої соціальної місії постійно, тобто підприємство повинне не лише заявити про наміри бути соціально-відповідальним, а й реалізувати їх у житті, а також не має відходити від планів її реалізації [1].

Отже, формуючи місію підприємства, насамперед менеджери повинні турбуватися саме про соціальну її складову, а це є населення, його здоров'я, соціальні блага, екологія, суспільство в цілому. Досвід соціально-відповідальних компаній свідчить, що вони отримують переваги, маючи навіть одну соціальну місію, проте бізнес може мати ще декілька соціальних цілей. Такий підхід до ведення господарської діяльності не лише забезпечує конкурентні переваги та підвищує ефективність діяльності й прихильність споживачів, а й сприяє формуванню довгострокового сталого розвитку як організації, так і суспільства загалом.

#### Список використаних джерел:

1. Маховикова Г. А. Планирование на предприятии: конспект лекций / Г. А. Маховикова, Е.Л. Кантор. – М. : Эксмо, 2007. – 29 с.
2. Кузьмін О. Є. Соціально-економічна діагностика в умовах глобалізації: навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, Н. Я. Петришин, Л. С. Ноджак, О. С. Скибінський. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2012. – 284 с.
3. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми / О. М. Головінов // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2 (36). – С. 187–192.
4. Алексина Т. А. Деловая этика : учебник для академического бакалавриата / Т. А. Алексина. – М.: Юрайт, 2015. – 384 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.

**Козік В. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах неможливо уявити успішну діяльність жодної організації без проведення аналізу трудових показників, що дає можливість визначити резерви використання персоналу, покращити умови праці, підібрати більш ефективні засоби мотивації персоналу та поліпшити соціально-трудова відносини в колективі.

Протягом тривалого часу в Україні управління підприємством зводилось до забезпечення ефективного використання матеріальних та фінансових ресурсів, при цьому не надавалось достатньої уваги трудовим ресурсам, особливо це можна простежити за рівнем оплати праці. Через що в нашій країні показники продуктивності праці є нижчими ніж в країнах Європи та інших розвинутих країнах.

Така ситуація спричинена не тільки економічною кризою, застарілими основними засобами, а в першу чергу байдужим ставленням керівництва до свого персоналу. Більшість керівників бажають отримувати максимальні доходи та прибутки без вкладень в персонал, їх умови праці та безпеку.

Тому українським підприємствам необхідно, насамперед, звернути увагу на персонал, оскільки саме персонал є основною цінністю організації, а формування та реалізація кадрової політики є обов'язковим етапом управління підприємством.

Кадрова політика становить собою сукупність певних ідей, принципів, умов та вимог, які характеризують основні напрями, форми й методи роботи з персоналом [1]. Розробкою кадрової політики займаються вище керівництво та кадрова служба підприємства, вони встановлюють основні напрямки роботи з персоналом, вимоги до них, систему оплати праці та мотивації, порядок підвищення кваліфікації під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Головна мета розробки кадрової політики полягає у забезпеченні оптимальної структури персоналу його збереження, розвитку згідно з потребами організації, ринку праці та вимогами законодавства.

Цілі кадрової політики:

- своєчасне задоволення потреб підприємства у кадрах необхідного рівня якістю та кількістю;
- ефективне використання трудового потенціалу підприємства;
- організація трудових колективів і створення для них відповідних умов праці [2].

До основних складових кадрової політики можна віднести політику набору, відбору та розставлення кадрів, політику навчання, політику стимулювання, політику зайнятості та політику соціальних відносин [1].

Кадрова політика дозволяє показати наміри керівництва щодо взаємовідносин з персоналом, підвищує взаємодію між підрозділами, інформує працівників щодо правил внутрішнього розпорядку та поліпшує психологічний клімат у трудовому колективі.

Розробка кадрової політики дозволить:

- спрогнозувати потребу у нових робочих місцях шляхом впровадження новітніх технологій;
- розробити програму розвитку працівників на базі покращення системи навчання та службового переміщення працівників;
- розробити інструменти мотивації, які б сприяли більшій зацікавленості персоналу та задоволеністю від виконаної роботи;
- сформуванати сучасні системи відбору та найму працівників, а також концепції оплати праці;
- створити нормальні, безпечні умови праці та однакові можливості продуктивної праці;
- визначити головні вимоги до працівників в рамках прогнозованого розвитку компанії.

Проблемою управління персоналом є те, що керівники різних рівнів управління є переважно особами з технічним рівнем освіти та недостатньо орієнтуються в основах управління персоналом. В наслідок чого можна спостерігати за відсутністю інтересів керівництва до соціальних та культурних аспектів життя персоналу і т. п. Тому необхідно забезпечити своєчасний обмін інформацією з кадрових питань між різними рівнями управління, аби забезпечити системний підхід до реалізації кадрової політики.

Оцінка ефективності реалізації розробленої кадрової політики здійснюється шляхом розрахунку певних показників, а саме продуктивності праці, плинності кадрів, аналізу наявних прогулів та скарг, проведенням опитувань трудового колективу й т. д.

Отже, українським компаніям, враховуючи досвід іноземних компаній, необхідно зосередити свою увагу на тому, що якість результатів роботи кожного працівника прямо впливає на фінансово-економічний стан підприємства. Тому необхідно займатися саме розвитком персоналу підприємства.

Кадрова політика, насамперед, спрямована на формування цілісного та відповідального колективу, який зможе своєчасно відреагувати на зміни як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі підприємства, забезпечивши ефективність виробничого процесу, реалізацію стратегічних цілей підприємства та високий рівень конкурентоспроможності компанії на ринку.

#### Список використаних джерел:

1. Балабанова І. В. Управління персоналом: навч. посіб. / І. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. 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 (50). – С. 155–159.
3. Кошевий М. М. Особливості впровадження логістичного підходу в управління підприємством / М. М. Кошевий // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України: колект. моногр. – Дніпро: Біла К.О., 2017. – С. 41–49.

**Козік В. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ РИНКІВ**

На сьогодні є актуальною проблема інтеграції підприємств України на європейські ринки та подальший розвиток інтеграційних процесів.

Сучасний економічний розвиток неможливо уявити без інтеграційних процесів. Ні одна країна не може досягти високого рівня ефективності свого національного виробництва без його інтеграції у світове виробництво. Україна також має євроінтеграційний напрямок, якому сприяли події на Сході країни та загострення конфлікту із Росією. Тому необхідно визначити основні фактори, що впливають на здатність нашої країни до інтеграції на європейський простір.

Одним з основних факторів, який заважає інтеграційним процесам українських підприємств є їх нездатність швидко переорієнтуватись. Історично так склалось, що основним постачальником сировини та матеріалів, а також ринком збуту для українських підприємств була Росія. Проте після загострення конфлікту ми мали можливість спостерігати за негнучкістю та неспроможністю українських підприємств перебудувати свою систему під нові ринки збуту та постачальників, саме через це безліч підприємств опинилися в складних кризових ситуаціях або збанкрутіли.

Також однією з основних проблем інтеграції вітчизняних підприємств є відтік висококваліфікованих кадрів за кордон, у зв'язку з відсутністю гідних умов праці та її оплати, незадовільний рівень технічного забезпечення виробництва, що впливає на рівень якості продукції та її невідповідність європейським стандартам.

Європейський ринок є стабільним та з високою конкуренцією, саме ці особливості впливають на стримані темпи освоєння вітчизняними підприємствами європейських ринків. Нестача певного досвіду та знань в сфері маркетингу та сертифікації вітчизняної продукції є однією із перешкод з якими зустрічається