

час впровадження заходів для підвищення енергоефективності, що знизить витрати на утримання об'єкта і сприятиме екологічній безпеці.

Реалізація проекту матиме позитивний вплив на економіку регіону, сприяючи розвитку будівельної галузі та забезпеченню місцевих потреб у будівельних матеріалах. Завдяки новому комплексу вдасться поліпшити якість обслуговування будівельних компаній і населення, скоротити витрати на логістику і підвищити швидкість доставки продукції. Поява такого об'єкта сприятиме створенню нових робочих місць, залученню інвестицій і формуванню позитивного іміджу регіону як виробничого центру.

### **Список використаних джерел**

1. Основи проектування промислових будівель: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / Г.В. Гетун. Київ : Кондор, 2008. 208 с
2. ДСТУ Б В.2.2-29:2011 Будівлі підприємств. Параметри.
3. ДБН В.2.2-28:2010 “Будинки і споруди. Будинки адміністративного та побутового призначення”. Наказ Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 30.12.2010 р. № 570 та від 10.02.2011 р. № 23, чинні з 1 жовтня 2011 р.

**Кіпчик К.В.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

## **ПОБУДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Головною метою кадрової політики є забезпечення кожної посади і робочого місця персоналом відповідної кваліфікації як зараз, так і в майбутньому. Її основне завдання – створення та оптимальне використання трудових ресурсів для досягнення цілей організації. Важливою є організація такого кадрового процесу, який сприятиме сталому розвитку економіки, політики та соціальної сфери. Метою кадрової політики є створення системи роботи з персоналом, яка орієнтована на отримання як економічних, так і соціальних результатів для досягнення максимально високого підсумкового ефекту.

При розробці сучасної кадрової політики необхідно враховувати концепцію накопичення та збереження людського потенціалу, що підтримується системою управління людськими ресурсами. Відповідно до цієї концепції, кадрова політика є процесом накопичення та ефективного використання людського капіталу.

Розробку кадрової політики можна схематично поділити на такі взаємопов'язані етапи:

- визначення мети та головних цілей кадрової політики, їх пріоритетів, виходячи зі стратегії, програм і планів розвитку підприємства;
- формулювання проміжних цілей, що впливають з головних, з урахуванням умов їх реалізації (структуризація цілей);
- визначення сукупності взаємопов'язаних напрямів дій (функцій), необхідних для досягнення цілей з урахуванням прийнятих стратегій та концепцій;
- з'ясування умов та обмежень, за яких буде реалізовуватися політика;
- вибір відповідних засобів, інструментів і дій у межах обраної політики;
- виявлення та діагностування проблем у межах реалізації обраної політики [1, с. 13].

Згідно з етапами кадрової політики, основні складові системи управління персоналом в літературі розглядаються через призму створення комплексної системи управління кадрами. При цьому реалізуються наступні функції:

1. Планування: розробка кадрового розділу в рамках комплексного плану економічного та соціального розвитку колективу, підготовка перспективного плану соціально-психологічних досліджень, планування управління персоналом на перспективу, а також створення цільових програм соціально-культурних заходів.

2. Організація: включає підбір, розподіл і просування кадрів, формування кадрового резерву, організацію підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, автоматизацію управлінських процесів, а також проведення соціально-психологічних досліджень колективу.

3. Дослідження: аналіз проблем, що впливають на ефективність кадрової політики, таких як причини звільнень, плинність кадрів, а також оцінка результатів реалізації заходів підсистем комплексної системи управління персоналом.

4. Контроль: моніторинг стабільності кадрів, робота загальних відділів, стимулювання персоналу за результатами їхньої діяльності, а також контроль за виконанням запланованих заходів.

Для запровадження ефективної кадрової політики дуже важливо ще на стадії формування передбачити основні критерії оцінки її ефективності. Кадрова політика має акцентувати увагу на інтелектуальному, соціальному, організаційному та інших складових. У процесах соціального управління центральним є людський фактор. Професіоналізм, активність, ініціативність та працьовитість – ось далеко не повний перелік параметрів та проявів цього фактора. Від того, наскільки ефективно керівник виконує

всі ці ролі, великою мірою залежить успіх командної роботи. [2, с. 119-120].

Таким чином, побудова кадрової політики буде ефективною за таких умов:

- відповідності законодавству України;
- відповідності стратегії розвитку суб'єкта господарювання;
- збалансуванню інтересів працівників підприємства;
- швидкого пристосування до змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі;
- прозорості, тобто бути простою для сприйняття, безконфліктною і такою, що сприятиме підвищенню іміджу підприємства. [3, с. 224]

### **Список використаних джерел**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посіб. К.: БД “Професіонал”, 2006. 512 с.
2. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики. Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. 2006. №2. 293 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: “Кондор”, 2006. 308 с.

**Кіреєнков С.О.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

### **АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ (на прикладі приватного акціонерного товариства «Вінницький завод «Будмаш»)**

Нині вітчизняні підприємства знаходяться в дуже складних економічних та політичних умовах, зумовлені загарбницькою війною росії проти нашої країни, змінами в транспортних системах, кліматичними та іншими проблемами. Все це створило нові виклики для корпоративного управління, що вимагає підвищення рівня менеджменту, постійного моніторингу та реагування на потенційні зміни. Водночас упродовж 2021-2023 років більшість українських підприємств змушені адаптуватися до нових умов, переглядаючи свою стратегію, зокрема стосовно обсягу отриманого прибутку.

Об'єктом дослідження є ПрАТ «Вінницький завод «Будмаш»», яке знаходиться у м. Вінниця, вул. Гонти, 30. Підприємство займається торгівлею товарів широкого асортименту, а також здійснює виробництво пі-