

али між. наук.-пр. конф. (м. Харків — 24-25 березня 2016 р.) — Харків, 2016. — С. 251-254.

2. Касаш П. Засоби мотивації — що в руках керівника? [Електронний ресурс] / Петер Касаш — Режим доступу до ресурсу: <https://teamguide.hu/motivalas-eszkozei/>.

3. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. — Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. — 200 с.

4. Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V. & Boiko, J. (2020). Management of the Social Package Structure at Industrial Enterprises on the Basis of Cluster Analysis. TEM Journal, 9(1), 249-260.

УДК 330.341

**Горбатюк О.В**

к.е.н., старший викладач Хмельницького  
національного університету

**Лесной Р.А.**

здобувач вищої освіти, Хмельницького  
національного університету

## **МАРКЕТИНГОВА ІННОВАЦІЙНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ**

Удосконалення ефективності суб'єктів підприємницької діяльності завдяки підвищенні продуктивності праці, поглиблення фахових знань, навичок, професіоналізму, новаторства, відповідального ставлення до виконання обов'язків, працівники суб'єктів підприємницької діяльності набули вирішального значення. Управління персоналом необхідно забезпечити ефективними методами та інноваційними моделями адміністрування. У сучасних умовах господарювання ресурс використовуваних важелів, методів та способів впроваджується частково. Актуально постають проблеми пошуку шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів шляхом маркетингової інноваційної кадрової політики галузей промисловості та підприємств енергетичного комплексу.

Маркетингова інноваційна кадрова політика підприємств енергетичного комплексу є об'єктивним процесом, мотивацією, яка розглядається як підтримувана державою, стимульована ринком та втілювана суб'єктами підприємництва.

Менеджмент персоналу, безсумнівно, є одним із найважливіших аспектів теорії та практики управління. Система управління

персоналом підприємств енергетичного комплексу націлена на порядок, принципи відбору та найму співробітників підприємства, їх адаптацію, навчання, допуск до самостійної роботи, підтримку необхідної кваліфікації персоналу протягом усієї трудової діяльності, створення ефективної матеріальної та моральної мотивації праці, постійне стимулювання до самовдосконалення методом оцінки, атестації та ротації персоналу, створення умов для кар'єрного росту, та матеріальної підтримки при переході від трудової діяльності до виходу на пенсію. Добір персоналу та комплектація робочих місць та посад підприємств енергетичного комплексу здійснюється кандидатами необхідного рівня професійної кваліфікації та стану здоров'я. Кваліфікаційні вимоги, у тому числі обсяг знань та навичок для кожної посади, а також вимоги до стану здоров'я кандидатів на певні посади встановлюються Галузевими нормативними документами. З метою пошуку молодих спеціалістів, підприємства енергетичного комплексу співпрацюють з навчальними закладами різних рівнів акредитації та форм власності. Для цього практикується прийом студентів для проходження виробничої практики, вивчення їх професійних і ділових якостей для можливого розгляду як кандидатів на роботу в підрозділи підприємства. При прийомі на роботу (переведення на посади) професійним психологом проводиться тестування з психології зі складанням психографічного профілю.

Після прийняття рішення про прийом на роботу, відділ кадрів оформляє документи згідно з чинним законодавством. При цьому можливе встановлення випробувального терміну. Важливим кроком в роботі з персоналом є організація виробничої і соціальної адаптації новоприйнятих співробітників. Перш за все, вона необхідна для того, щоб скоротити час, який зазвичай потрібний новому співробітникові, щоб освоїтися на новому робочому місці і почати працювати з максимальною віддачею. Надаючи особливого значення навчанню персоналу, на підприємствах енергетичного комплексу відкрито власні Учні центри, діяльність яких проводиться на сучасній матеріально-технічній та навчально-виробничій базі. Одним із важливих складників системи управління персоналом є створення умов для постійного стимулювання кожного працівника підприємства до самовдосконалення шляхом щорічної його оцінки, з метою ротації кадрів та сприяння кар'єрному росту кращих. Під час атестації оцінюється професійний рівень співробітників, виконання ними посадових обов'язків та відповідність їх кваліфікаційним вимогам, визначених «Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників» і відображених

в посадових інструкціях та інших локальних нормативно-правових актах підприємства. Робота з резервом кадрів на підприємствах проводиться відповідно до Положення про роботу з резервом кадрів в управлінні та в структурних одиницях. Кадровий резерв керівників, професіоналів і фахівців управління і структурних одиниць (кадровий резерв) створюється для заміщення цих посад. Матеріальна та моральна мотивація праці закладена в системі соціальних гарантій і закріплена Колективним договором. Здійснюється ряд заходів морально заохочення персоналу, що разом з матеріальними стимулами покликані підвищити зацікавленість співробітників у досягненні головної мети діяльності підприємства — створення позитивного іміджу працівників енерго-компанії, сприяння задоволенню персоналу від роботи на підприємстві. Моральні стимули мобілізують найкращі риси характеру співробітників та підвищують зацікавленість у досягненні кращих особистих результатів роботи. У зв'язку з цим проводиться наступне: розміщення на Дошці Пошани фотографій працівників, які за результатами роботи визнані «Кращими працівниками року»; нагородження Грамотами і грошовими преміями з нагоди професійного свята Дня енергетики; подання кращих працівників до нагородження галузевими відзнаками та Почесними Грамотами органів влади; занесення відомостей про визначні досягнення кращих працівників до Книги Пошани, яка зберігається в музеї історії розвитку і становлення підприємства. Підприємства енергетичного комплексу цінують кожного працівника, вони зацікавлені, щоб умови праці були безпечні та здорові [3].

Політика менеджменту підприємств встановлює пріоритет забезпечення безпечних умов праці й збереження професійного здоров'я персоналу. Для реалізації цієї політики підприємства розвивають та вдосконалюють систему управління охороною праці (СУОП) як ефективний інструмент керування виробничими ризиками [2; 4].

В рамках заходів соціального захисту співробітників, адміністрація та профспілковий комітет забезпечують придбання путівок в пансіонати відпочинку, в дитячі оздоровчі заклади з частковою компенсацією їх вартості, надання матеріальної допомоги в зв'язку з одруженням, народженням дитини, ювілейним днем народження, на лікування, поховання близьких родичів згідно Колективного договору. З метою збереження традицій культурно-виховної, спортивно-масової роботи, на підприємствах проводяться Спартакіади серед структурних одиниць за участю керівників підрозділів. Запроваджена практика проведення корпоративних заходів, зокрема, відзначення державних свят, професійного свята Дня

енергетика. Ці заходи сприяють згуртуванню колективів, створенню здорового морально-психологічного клімату [3].

Розвиток глобалізаційних процесів та зростання конкурентоспроможності на ринках вимагають від підприємств енергетичного комплексу розвитку організаційно-економічного механізму впровадження інновацій у сектор управління персоналом. У сучасних умовах господарювання продовжується закономірна послідовність удосконалення та розвитку концепції управління персоналом, відбувається формування інноваційної моделі конкурентоспроможної системи управління персоналом. При подальшому розвитку конкурентоспроможної системи управління персоналом відбуватиметься сталий розвиток маркетингової інноваційної кадрової політики підприємств енергетичного комплексу.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. №1 (33). 2019. С. 33-42.

2. Козачук О.І. Основа СУОП в АТ «Хмельницькобленерго» — ризикоорієнтованість і солідарна відповідальність. *Безпека праці*. 2019. № 12 (306). С. 22-27.

3. Офіційний сайт АТ «Вінницяобленерго». URL: <https://voe.com.ua/kadrova-polityka>

4. Офіційний сайт АТ «Хмельницькобленерго». URL: <https://hoe.com.ua/>

5. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М.Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.

УДК 331.101

**Данілкова А.Ю.**

к.е.н., старший викладач, Хмельницький  
національний університет

**Макорта І.Ю.**

здобувач вищої освіти, Хмельницький  
національний університет

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним