

аналізом. Основна ідея полягає в тому, що прийняття рішення відбувається швидко, опираючись на власному досвіді, внутрішніх переконаннях та здатності до інтуїтивного розуміння ситуації.

Модель творчого прийняття рішень визначається створенням нових та нестандартних рішень на основі інноваційних підходів та творчого мислення. Основні риси цієї моделі включають гнучкість, відкритість новаторським ідеям, а також вміння бачити можливості в обстановці, що може здатися невизначеною або проблемною. Така модель може бути особливо корисною в умовах, коли необхідно знайти новаторські шляхи вирішення завдань або у ситуаціях, де традиційні методи не ефективні.

Література

1. Вартанова, О., & Ровнягін, О. (2022). Ревіталізація концепції економічної поведінки та ірраціональності її суб'єктів у прийнятті рішень. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка, (13), 9-15. <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/257>
2. Kahneman, Daniel, and Amos Tversky. "Conflict Resolution: A Cognitive Perspective." Choices, Values, and Frames. New York: Russell Sage Foundation, 2000. 473-87.
3. Вартанова О.В., Ровнягін О.В. Економічна поведінка суб'єктів прийняття рішень. Інноватика в освіті, науки і бізнесі: виклики та можливості. Матеріали III Міжнар. конф. Здобувачів вищої освіти та молодих вчених. 17 жовт. 2022 р.

УДК 334.021

Руських А. С., здобувач освіти
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,
Київський національний університет
технологій та дизайну

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Питання формування кадрової політики підприємства були і залишаються актуальними в сучасному бізнесі. В умовах ринку, що швидко змінюється, і технологічних інновацій компанії повинні постійно адаптувати свою HR-стратегію, щоб залучати, утримувати та розвивати кваліфіковані кадри. Створення ефективної кадрової політики допомагає підприємствам будувати команди, здатні досягати поставлених цілей і досягати довгострокового успіху.

Кадрова політика визначає поведіння, права, обов'язки та стосунки людей в організації. Це плани, за якими працює організація – правила та процедури, які захищають працівників (і організацію) від зловживань, дають

їм можливість контролювати свою роботу та не допускають помилок, які завдадуть шкоди організації чи один одному.

Головна мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного й якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Щоб кадрова політика була ефективною, її необхідно регулярно переглядати, оцінювати та контролювати відповідно до певних встановлених стандартів. Оцінка допомагає визначити зміни в існуючих політиках. Усі ці політики слід переглядати щорічно, а деякі політики слід переглядати в певний час, наприклад, коли йдуть колективні переговори або після страйку/локауту тощо. Політику відділу можна переглядати за участю всіх працівників. Зовнішні консультанти або експерти з інших організацій можуть бути залучені для перегляду важливих політик. Необхідно вжити належних заходів для перегляду політики в таких ситуаціях, коли (1) працівники пропонують пропозиції; (2) працівники висловлюють претензії (3) незадовільні звіти про роботу та поведінку працівників (4) плани компанії щодо змін, таких як розширення, диверсифікація, скорочення, впровадження нових технологій і впровадження нових методів. Щоб бути ефективною, кадрова політика повинна сприятливо впливати на цілі та функції P/HRM і допомагати зацікавленим сторонам.

Формування кадрової політики у сучасному бізнесі грає вирішальну роль забезпеченні конкурентоспроможності організації на ринку. Тому потрібно розуміти які фактори впливають на її формування та етапи які допомагають її сформувати.

На формування кадрової політики впливають такі фактори:

1. Зовнішні чинники:

- ситуація на ринку праці;
- тенденції економічного зростання;
- нормативно-правова база країни;
- науково-технічний прогрес;

2. Внутрішні чинники:

- стиль керівництва;
- основні стилі дослідження;
- спосіб керівництва;
- методи управління підприємством.

Етапи формування кадрової політики:

- проведення аналізу готівкової ситуації та підготовка коротко-, середньо- та довгострокових прогнозів розвитку підприємства;
- визначення принципів та положень кадрової політики;
- прогноз чисельності та якісної структури кадрів;
- затвердження кадрової політики підприємства;

- інформування трудового колективу про розроблену кадрову політику;
- встановлення каналів зворотного зв'язку.

Зрештою, формування кадрової політики є невід'ємною частиною успішного управління організацією в сучасному бізнесі. Вона спрямована на залучення, утримання та розвиток кваліфікованих кадрів, що є ключовим фактором для досягнення стратегічних цілей компанії.

Література

1. Розробка кадрової політики <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/structure/hiring-and-training/personnel-policies/main>
2. Вартанова О. В., Ровнягін О. В. Поведінкові аспекти прийняття рішень в менеджменті бізнес структур. 2022. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/22733>.
3. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. Луганськ. Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2009. 304 с.
4. Борщ, В. І., & Белякова, В. В. (2018). Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління, 16(3(37)), 175–187. [https://doi.org/10.18524/2413-9998.2017.3\(37\).123714](https://doi.org/10.18524/2413-9998.2017.3(37).123714)
5. Лук'янченко Н. Д. Формування позиційної кадрової політики підприємства / Н. Д. Лук'янченко, О. А. Дороніна // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4 (43). – С. 121-126.

УДК 330.675

Прис М. О., здобувач освіти,
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,
Київський національний університет
технологій та дизайну

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУ

Сучасні підходи до створення систем електронного урядування є доцільними, оскільки вони використовують передові технології та методи для покращення якості послуг, економії часу та ресурсів, підвищення прозорості та відкритості держави, вирішення сучасних викликів, забезпечення кібербезпеки та зміцнення національної конкурентоспроможності:

Цифрові платформи та портали: Розвиток інформаційних технологій призвів до створення цифрових платформ і порталів, які об'єднують різні електронні сервіси та послуги для громадян і бізнесу.