

нові сили вливаються рідко. За останні півроку підвищилась плінність кадрів у зв'язку з відсутністю кар'єрного росту, консерватизмом керівництва, завищеним авторитетом так званих «китів» – найстарших працівників, які працюють з дня створення компанії. Було виявлено, що єдиним мотиватором праці є власне колектив, і якщо 4-5 років тому ідеалістичних заохочень було достатньо, то тепер, зважаючи на ризик морального старіння колективу, економічну нестабільність в країні, працівники прагнуть запровадження раціональної системи матеріальних заохочень та мотивації.

Зважаючи на те, що члени колективу люди творчі, їм необхідно постійно розвиватися, варто надати для них можливість відкривати нові горизонти, підвищувати свою кваліфікацію. Керівництву потрібно направляти працівників на тренінги, курси, систематично проводити семінари в офісі на теми, які цікавлять членів колективу, залучати працівників до впровадження інноваційних підходів.

Таким чином, в результаті проведеного аналізу організаційного потенціалу трудового колективу ТОВ «Альтаір» можна зробити такі висновки, що колективний підхід в управлінні не є універсальним засобом ефективного вирішення будь-яких управлінських проблем, однак він відкриває шлях для продуктивного та швидкого досягнення цілей і одержання при цьому задоволення від спільної праці членами колективу. На нашу думку, керівництву ТОВ «Альтаір» потрібно додати до штатного розпису посаду менеджера по персоналу, який підтримував би колектив на стадії зрілості, тому що рівень самоорганізації та саморегуляції колективу з часом буде знижуватись, що приведе до корпоративних кризових явищ.

*Науковий керівник: Юрченко В.О.,
канд. істор. наук, доцент*

УДК 651.4.9:65.012.41 (043.2)

Мельниченко М.М.

Національний авіаційний університет, Київ

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ СКОРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Скорочення штату працівників є однією з підстав розірвання трудового договору, передбачена п.1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Скорочення штату передбачає зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами. При цьому важливим є дотримання процедури скорочення штату і правильне документальне його оформлення.

Першим кроком звільнення працівників є ухвалення рішення щодо

скорочення штату та повідомлення профспілкової організацію про заплановане звільнення працівників. Відповідне рішення роботодавця оформлюють наказом з основної діяльності про внесення змін до штатного розпису, у конституційній частині якого викладають економічне обґрунтування причин звільнення, а в розпорядчій частині – зазначають професії, що підлягають скороченню. Наказ рекомендується видавати приблизно за 2,5 місяця до запланованого скорочення.

Працівників про скорочення штату попереджають не пізніше ніж за 2 місяці. Варто зазначити, що кожного працівника, який підлягає скороченню попереджають про майбутнє вивільнення у письмовій формі. Факт ознайомлення працівник засвідчується їх підписом та датою ознайомлення.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» роботодавець зобов'язаний у повному обсязі та вчасно подати інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за формою № 4–ПН. Якщо роботодавець порушить подання необхідних даних, з нього стягуватиметься штраф у розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат, встановленої на момент виявлення правопорушення. Профспілка у 15-денний термін повинна надати письмове обґрунтування-подання за підписом посадової особи, що відповідно до статуту має повноваження на виконання функцій роботодавця.

Кадрова служба готує наказ за типовою формою № П-4 або в довільній формі відповідно до ухвалених рішень роботодавця і профспілки. Відповідно, до трудової книжки працівника вносять запис такого змісту: «Звільнено у зв'язку зі скорочення штату, п.1 ст.40 КЗпП України».

Отже, стало зрозуміло, що за певних обставин роботодавець може змінювати штат працівників, при цьому він повинен дотримуватися певного алгоритму дій. Перш за все, не пізніше ніж за 2 місяці у письмовій формі повідомити працівників, які підлягають скороченню та надати відповідні документи до профспілки.

*Науковий керівник: Юрченко В.О.,
канд. істор. наук, доцент*

УДК 061.68:070.431.2:341 (043.2)

Ніколаєнко І.В.

Національний авіаційний університет, Україна

УКРАЇНСЬКІ РЕДАКЦІЇ СВІТОВИХ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ АГЕНТСТВ ЯК ФАКТОР МІЖНАРОДНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІДНОСИН

У сучасному суспільстві провідна роль належить інформації, без якої не можуть існувати провідні інформаційні агентства світу та України.