

УДК 331.1

Гіль Л.А.¹

Кавун Г.В.²

¹ старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. СН-310м НУ «Запорізька політехніка»

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЖУРНАЛІСТИКИ ТА МЕДІА КОМУНІКАЦІЇ

Роль ЗМІ у сфері соціальних комунікацій стрімко зростає. Наразі спостерігається конкуренція на мас-медійному ринку. Це означає, що компаніям необхідно вдосконалювати свою продукцію, оптимізувати виробничі й управлінські процеси, ефективно використовувати людські ресурси. Виникає потреба у формуванні якісної системи управління персоналом на підприємствах медіабізнесу як сфери професійної діяльності, що пов'язує і спонукає до спільної взаємодії як керівників, так і підлеглих. Це можливо за умов ефективної системи управління – сукупності методів, процедур і програм впливу організації на своїх працівників із метою максимального використання їх трудового потенціалу. Це стосується і регіональних телекомпаній.

Дослідники вивчають особливості кадрової політики в журналістиці. Науковці поділяють систему управління на такі підсистеми: керуючу,

керовану, а також враховують стабільні та нестабільні елементи підсистеми [1]. На основі цих досліджень проаналізовано внутрішні чинники формування кадрової політики підприємства медіагалузі на прикладі редакційного відділу новин регіонального телеканалу.

Провідну роль, тобто керуючу систему, у новинній редакції регіонального телеканалу представляє головний редактор. Він очолює редакційний колектив, координує його діяльність, слідкує за роботою творчих та технічних працівників. Керована підсистема включає усіх творчих і технічних працівників, тобто журналістів і монтажерів. До стабільних елементів можна віднести журналістів з великим стажем роботи, тобто тих, які працюють на телеканалі більше 5 років. Нестабільними елементами вважаємо молодих недосвідчених журналістів, стажерів, які тільки розпочинають свою кар'єру, а також студентів-практикантів. Але нестабільність не здійснює негативного впливу на функціонування телеканалу, оскільки інші підсистеми є потужними у зв'язку з досвідом журналістів та якісним управлінням, яке здійснює головний редактор.

Одним із завдань кадрової політики є підбір персоналу. Причому для багатьох компаній важливо, щоб людина, яка претендує на певну посаду, мала досвід роботи та диплом про вищу освіту. Для регіонального телеканалу ці вимоги не є основними. Зазвичай вони звертаються в університети та пропонують роботу для студентів. Працівники новинної редакції проводять навчання для студентів, а саме: знайомлять зі структурою відділу, розповідають про особливості написання текстів і проведення зйомок, показують, як працювати у студії під час прямого ефіру тощо.

Журналіст – це професія, у першу чергу, суспільно відповідальна. Головне завдання журналістів полягає у задоволенні інформаційних запитів аудиторії, уникаючи при цьому упередженості, тенденційності, безоглядної ретрансляції провладної позиції. При цьому журналісти мають знати і розуміти етичні принципи професійної діяльності, які прописані в Кодексі етики українського журналіста [2].

Багатолітній досвід світової журналістики дав можливість сформувати основні професійні стандарти новинної та аналітичної журналістики. Ці стандарти визнаються більшістю українських медійних організацій, тому їх має дотримуватися кожен працівник ЗМІ: баланс думок, достовірність, відокремлення фактів від коментарів, точність, повнота, оперативність. На регіональному телеканалі журналістські стандарти – це перше, про що завжди говорять на співбесіді.

Завдяки обраному демократичному стилю управління головному редактору відділу новин вдається чітко організувати робочий процес. Серед творчих і технічних працівників чітко розподілені обов'язки, в колективі відсутні конфлікти, рішення приймаються колегіально. Ефективно

використовуються економічні методи управління персоналом: витримується баланс між кадровим потенціалом і кількістю працюючих, діє система заохочень. Телеканал забезпечує працівників редакції новин гідними умовами праці. Діяльність редакційного відділу регіонального телеканалу є успішною завдяки ефективному функціонуванню всіх підсистем управління.

Кадрова політика має на меті забезпечити оптимальний баланс процесів поновлення та збереження якісного й кількісного складу кадрів у відповідності з потребами організації, вимогами чинного законодавства і станом ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Задорожна О. Аналіз наявної чисельності та структури персоналу редакції новин. *Наукові записки інституту журналістики*. Київ, 2013. № 51. С 220–225.

2. Кодекс етики українського журналіста. URL: <http://www.cje.org.ua/ua/code> (дата звернення 10.03.2021).