

**СЕКЦІЯ 5****УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ:  
УДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК****TALENT MANAGEMENT SYSTEM: ENGAGEMENT METHOD****Albeschenko O.S., PhD****Mykolaiv National Agrarian University**

The terms "talent" and "talent management" became professional and finally established in the business and scientific vocabulary after McKinsey's research and publication in 1997 of a book called "War for Talents" [1]. This event was a kind of impetus for further research on this issue and the emergence of a significant number of publications on the management of talented employees in the organization.

The engagement method is one of the most powerful tools for building a highly effective organization because high engagement organizations grow revenues faster. An employee is involved if he is willing to do more than is usually expected of his position. Increased engagement brings all kinds of benefits to the business.

Factors affecting engagement:

Workspace. Employee satisfaction depends on the ability to achieve results, gain recognition, do interesting work, be accountable and have the potential for career growth.

The work itself. An employee's individual engagement will be higher if he performs tasks that make it possible to:

- apply different skills,
- to complete the work from start to finish, and not just part of it,
- to do the work in which he sees the meaning,
- organize your work independently,
- get feedback on the effectiveness of your activities.

Leadership style. Leaders can influence employee engagement in many ways. Caring for subordinates, clear vision of goals and effective communication, charismatic leadership inspires loyal followers by appealing to their feelings and values, transforming the essence of the work assignment so that it appears more impressive, morally correct and meaningful.

Individual character traits. Certain personality traits contribute to a natural level of involvement.

When doing engagement research, ask as few questions as possible. It is necessary to correlate the amount of data requested and the benefit we derive from it. Therefore, when conducting an engagement survey, you should create as few questions as possible to get the answers you want. Back in 2006, the Conference Board listed eight factors influencing satisfaction, on which there is agreement, in a review of engagement studies [2].

1. Trust and honesty.
2. The nature of the assignment.
3. Focus on results.
4. Career growth.
5. Pride in the company.
6. Colleagues and team members.
7. Employee development.
8. Relationship with the leader.

After reviewing the above recommendations, you can conclude about the questions that should be asked in order to get a simple but complete list of answers that reveal the degree of involvement. In addition, in our opinion, these studies should be carried out annually and focus on issues that induce action.

There is no universal talent management system in the organization. When developing it, each company must take into account the specifics of its sphere, aspects of corporate culture, as well as the actual needs of the business. But there are general points that can be used to create it [3].

## References

1. Michaels E. War for talent / E. Michaels, H. Handfield-Jones, B. Excelrod. - Mann, Ivanov and Ferber. 2009 .-- 272 p.
2. Official site of the Conference Board company [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.conference-board.org/>
3. Official site of the British Personnel Institute (CIPD) [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.cipd.co.uk>

## РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РЕГУЛЯТОРНА ПОЛІТИКА

**Андрєєва О.Є., здобувач вищої освіти групи Б 3/1  
обліково-фінансового факультету, МНАУ**

На сьогодні існує об'єктивна необхідність дослідження питання розвитку підприємницької діяльності в Україні з огляду на здійснення державної регуляторної політики в умовах світової пандемії COVID-19.

Український уряд постає перед складним завданням збереження національної економіки в складних ринкових умовах. Безперечно, реальність вимагає прийняття новітніх рішень та укладання нормативно-правових актів, котрі відповідають викликам сучасності. Варто відзначити, що наша держава рухається за вектором європейської інтеграції, що стимулює розвиток економіки. Задля швидкого розвитку підприємницької діяльності необхідним є модернізація регуляторної політики у сфері підприємницької діяльності.

Ряд вчених досліджувало питання державної політики в сфері регулювання підприємницької діяльності на державному та місцевих рівнях, серед яких є: Попова Л. М. [2], Головченко О. М., Мороз С. Г. [3], Мельник Л. Г. та інші.

Згідно з чинним законодавством, державна регуляторна політика у сфері підприємницької діяльності – це один із напрямів державної політики, котрий