

Отже, кадрова політика є важливою складовою загальної стратегії розвитку сучасної організації, а її основною метою є не що інше, як своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства та стану ринку праці. Ефективна кадрова політика має бути, з одного боку, стабільною, оскільки зі стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з іншого – динамічною, тобто здатною реагувати на можливі зміни економічної ситуації на ринку.

Література

1. Мізерна Т.В. Кадровий менеджмент у системі управління персоналом на підприємстві / Т.В. Мізерна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 12. – С. 234 – 237.

2. Москаленко В.О. Актуальні проблеми ефективного кадрового менеджменту в умовах економічної нестабільності / В.О. Москаленко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 11. – С. 217 – 220.

УДК 331.101.262

Фіненко О.Ю.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТРАНСЦЕНДЕНТНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Створення мережевої економіки та прогресивний розвиток глобальної економіки зумовив суспільство перейти на пошук нових методів регулювання процесів управління людськими ресурсами підтримуючи розвиток бренду «соціальна відповідальність», який є новою конкурентною перевагою кожного підприємства на світовому полі інноваційної кластеризації. Ефективна

комерційна діяльність компанії залежить від корпоративної соціальної відповідальності, що ґрунтується на економічній, екологічній та соціальній сталості, результатом чого є виклик впровадження інноваційних управлінських технологій та створення нового інноваційного продукту, орієнтованого на трансцендентність в управлінні людськими ресурсами компанії.

На думку автора, соціальна відповідальність у сфері професійної підготовки кадрів має орієнтуватись на забезпечення добробуту населення країни через розвиток інтелектуального потенціалу та забезпечувати потреби компаній у створенні інноваційних продуктів. Цей процес має бути побудований на соціальному партнерстві держави, власників компаній та «людини праці», шляхом відстоювання інтересів кожної зі сторін. Але перш за все головною стороною, яка має диктувати свої умови у сфері професійного розвитку людини має бути власник компанії, який може піти двома шляхами:

1. Вимагати від органів державної влади розробляти план підготовки кваліфікованих працівників для задоволення потреб роботодавців в повній мірі, стаючи добросовісним платником податків та соціально відповідальним підприємством у всіх напрямках;
2. Приймати активну участь у освітньому процесі, шляхом спонсорства та благодійництва, що також є основними складовими соціальної відповідальності.

Розглядаючи перший шлях, необхідно наголосити на тому, що держава не в змозі самостійно реагувати на зміни, в компетентнісному плані, вимог роботодавців до сучасного персоналу. Консультації між державою та власниками компаній мають відбуватись безперервно. Але є ряд обставин, які заважають організації даного діалогу: непрозорість державної політики, порушення стандартного підходу до регулювання соціально-трудових відносин, політиканство та соціальна незабезпеченість більшої частини населення. Тому, на думку автора, цей шлях поки не є пріоритетним у подальшій розбудові ефективної системи професійної підготовки кадрів.

Корпоративна соціальна відповідальність у сфері компетенцій потенційних працівників має свої особливості на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Тому другим шляхом є прогресивним накопиченням досвіду самих компаній у сфері освіти та розвитку персоналу, який передбачає створення корпоративних університетів, імplementованих в національну систему інноваційного навчання та створення інноваційних технологій менеджмента. Виділимо такі напрямки корпоративної соціальної відповідальності, які забезпечать всебічний розвиток людини в трудовому процесі:

1. Економічний - це напрям діяльності компаній по створенню позитивного іміджу та бренду роботодавця, підсилений лояльністю споживачів та постачальників. Також даний напрям передбачає відповідальне соціальне інвестування у сферу професійного розвитку населення, через особистий контроль корпорації щодо руху грошових коштів у системі професійної освіти.

2. Соціальний - це напрям діяльності компаній по захисту прав людини, створенню сучасного типу соціально – трудових відносин та постійні зв'язки з суспільством.

На перший план в даній системі виходить, на думку автора, корпоративна благодійність у сфері професійної підготовки кадрів, враховуючи її основні складові елементи: мотив, сфера, ресурси, інструменти та ризики. Особисті дані та систематизовані показники корпоративної благодійності подамо у табл.1.

Таблиця 1

Основні елементи корпоративної благодійності

Елемент	Корпоративна оцінка
Мотив	Зменшення бази оподаткування Соціальні дивіденди у формі кваліфікованого персоналу Іміджеві преференції
Сфера	Соціальний захист Наука і технології Освіта Права людини Дозвілля
Ресурси	Фінансування освітніх процесів Передача майна та товарів для професійної підготовки кадрів Професійні навички співробітників та нові економічні технології

Інструменти	Грантові програми для університетів Корпоративне волонтерство в освіті Відкриття благодійного рахунку Корпоративний фонд Професійні послуги для навчальних закладів
Ризики	Соціальна безвідповідальність іншої сторони Конфлікти між співробітниками Короткостроковий період

Визначені кроки дозволять компаніям створити високоосвічене українське суспільство на принципах соціальної відповідальності, що має базуватись на стратегічних програмах благодійності та дохідності соціального інвестування у сферу професійної підготовки кадрів. Але має бути чітка система звітності навчальних закладів про використані ресурси, прикладом якої є венчурна філантропія - створення системи професійних благодійних фондів з управління ресурсами та результативністю.

УДК 005.95 /.96:005.336.1:331.101

Герасименко Г. В.,

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Узагальнення наукового доробку дозволяє зробити висновок, що при визначенні ефективності управління людськими ресурсами використовуються концептуальні підходи, що відображують, з одного боку, ефективність діяльності департаменту управління людськими ресурсами як суб'єкта реалізації політики менеджменту персоналу [3], з іншого – ефективність трудової діяльності [3], в індикаторах якої втілено інтегральний вплив політики менеджменту персоналу на підсумки діяльності підприємства. При цьому показники оцінювання ефективності різних процесів управління людськими