

компетенції відбувається одночасно із делегуванням традиційних повноважень менеджера лінійним та функціональним керівникам.

В умовах прискорених змін в економіці, інноваційних технологій визначення факторів формування рольових компетенцій дозволить організаціям розробити компетенції менеджерів з персоналу відповідно виконуваним ролям.

Література

1. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2005. – 384с.
2. Сара Холлифорд, Стив Уиддет. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2003 – 224с.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – Т.1. – М.: Педагогика, 1986 – 289 с.
4. Чемяков В.П. Грейдинг: построение системы управления персоналом. – М.:Вершина, 2007.
5. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.:Речь, 2002.
6. R. Edward Freeman, Alexander Moutchnik (2013): Stakeholder management and CSR: questions and answers. In: UmweltWirtschaftsForum, Springer Verlag, Vol. 21, Nr. 1.

УДК 331.108.26

Дрогомирецька М.І.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра менеджменту і логістики,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ І ЗАГАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сьогодення суттєво змінюються вимоги до основних характеристик персоналу організацій різних форм та видів діяльності. Зокрема, винятково важливого значення набувають знання, інтелектуальний і творчий потенціал та інші важливі особистісні риси працівників. Такі якості, зазвичай, формуються протягом багатьох років, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов, створити які можна завдяки удосконаленню кадрової

політики, що являє собою сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур, спрямованих на формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу.

При формуванні кадрової політики в організації досить важливого значення набуває не лише дотримання правил, норм і принципів корпоративної культури і врахування цілей і стратегічних планів, але й пошук оптимальних шляхів інтеграції рішень з управління кадровим складом у єдину модель управлінських рішень організації [1, с. 236]. Це означає, що сучасна кадрова політика будь-якого суб'єкта господарювання має бути спрямована на формування такої системи роботи з працівниками, яка б орієнтувалася на отримання певного економічного і соціального ефекту. Основою такої політики має бути зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати відповідно до завдань, які постають перед організацією [2, с. 218].

У ході проведення даного дослідження нами було виявлено, що конкурентоспроможність організацій залежить від конкурентоспроможності їх працівників, тобто від рівня їх відповідності сучасним потребам ринку (рис. 1).

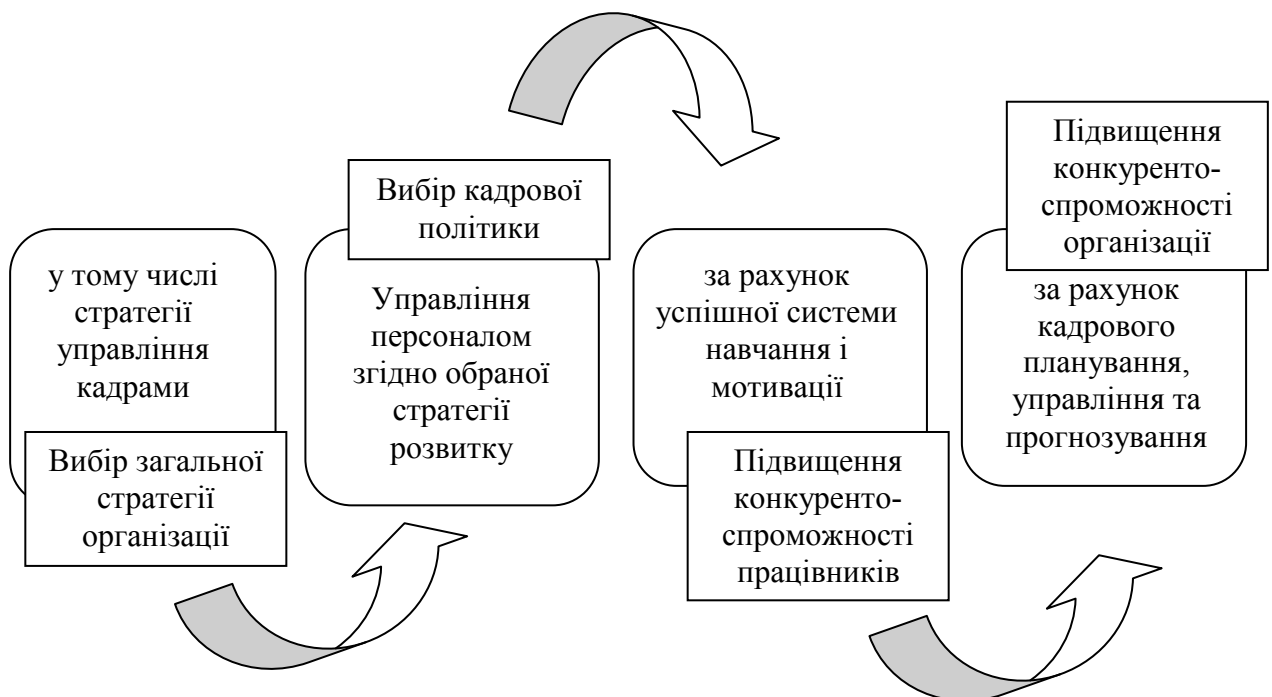


Рис. 1. Залежність конкурентоспроможності організації від вибору кадрової політики [авторське бачення].

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