

– креативна – здібність до творчості, уміння ставити та вирішувати нестандартні завдання, вести дослідну роботу;

– комунікативна – інтерес до людей, здатність адекватно сприймати усну мову, брати участь у неформальному спілкуванні, вести ділові переговори, наради, дискусії;

– компетентність у збереженні особистого здоров'я – уміння реалізовувати здоровий спосіб життя, проявляти відповідальність за здоров'я інших, здібність до фізичного, духовно-етичного розвитку, свобода від залежностей.

Відповідно до сказаного, економічну компетентність фахівця можна представити як якісну характеристику його особи, яка включає систему науково-теоретичних знань, в тому числі спеціальних знань в області економіки, професійних умінь і навиків, досвіду, наявність стійкої потреби у тому, щоб бути компетентним фахівцем, інтересу до економічної компетентності свого профілю.

Інформаційні джерела:

1. Біліченко С.П. Впровадження Інновацій в освітній галузі України / Materiały X Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2014» Volume 16. Pedagogiczne nauki. : Przemysł. Nauka i studia – С. 34-40.

2. Лавриненко Л.М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг // Глобальні та національні проблеми економіки / Миколаївський нац. ун-т ім. В.О. Сухомлинського – Вип. № 9. Лютий 2016 р.– С. 592-596. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/avtoram>

УДК 331.108.2:631.11

О.С. Михайлова, канд. екон. наук, доц. (ПДАА, Полтава)

В.С. Чухліб, магістрант (ПДАА, Полтава)

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПОЛІТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Політика менеджменту персоналу підприємства, через яку реалізуються цілі та завдання останньої, базується на стратегії менеджменту персоналу. Стратегія та політика менеджменту персоналу є зв'язуючим елементом, який поєднує цілі та завдання організації з

кадровою роботою, тобто оперативними заходами щодо роботи з персоналом: відбору, складання штатного розпису, атестації, профнавчання, просування, стимулювання праці тощо. У свою чергу, політика менеджменту персоналу та ступінь її реалістичності залежать від врахування двох основних вихідних положень: направленості загальної стратегії менеджменту персоналу та характеру її адаптованості до специфічних умов розвитку організації на сучасному етапі. Врахування зазначених положень показує загальну направленість дій, які необхідно передбачити в конкретній політиці менеджменту персоналу на певному відрізку часу. Це дозволить досягти того, щоб заходи політики менеджменту персоналу короткочасної дії не протирічили об'єктивним тенденціям стратегії менеджменту персоналу та розвитку організації в цілому, розрахованим на тривалий період. Отже, заходи щодо менеджменту персоналу можуть бути розраховані на далеку перспективу (стратегія) або орієнтовані на оперативне вирішення кадрових питань (тактика або політика) [2, с. 122].

Стратегія менеджменту персоналу визначає істотні кількісні та якісні зміни в структурі персоналу на перспективу: збільшення або скорочення чисельності; зміни у професійно-кваліфікаційній структурі працівників; зміни в обсягах інвестицій в людські ресурси тощо. Вибираючи певну стратегію та політику менеджменту персоналу, роботодавець має враховувати чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають також і на зміст програм і заходів з кадрової роботи. Основні чинники зовнішнього та внутрішнього середовища наведені в таблиці 1.

Наприклад, політика менеджменту персоналу має враховувати необхідність безумовного виконання передбачених Конституцією прав і обов'язків громадян у сфері праці, дотримання роботодавцями та кожним працівником положень законів про працю, типових правил внутрішнього трудового розпорядку та інших документів, які регулюють соціально-трудові відносини.

Тому політика менеджменту персоналу певною мірою залежить від ступеню жорсткості або гнучкості національного трудового законодавства стосовно окремих процедур технології менеджменту персоналу. Зокрема, це стосується найму, оцінювання, оплати праці та звільнення персоналу. Наприклад, заборона нормативними актами деяких країн використовувати тести при прийомі на роботу звужує можливості працівників служб управління персоналом та лінійних керівників в профорієнтаційній та іншій роботі [1, с. 147].

Таблиця 1 – Зовнішні та внутрішні чинники політики менеджменту персоналу [3, с. 93]

Зовнішні	Внутрішні
Вимоги національного трудового законодавства	Ієрархічна структура підприємства
Взаємовідносини з профспілками, впливовість профспілок, твердість у відстоюванні інтересів працівників	Використовувані технології
Територіальне розміщення підприємства	Вимоги виробництва, стратегії та цілі розвитку підприємства
Стан економічної кон'юнктури	Стиль керівництва
Ситуація та перспективи розвитку ринку праці (кількісні та якісні характеристики пропозиції робочої сили, умови пропозиції)	Фінансові можливості підприємства
	Виробнича і управлінська культура, тобто цінності, соціальні норми, установки поведінки
Попит на робочу силу з боку конкурентів, що впливає на рівень заробітної плати	Умови праці
	Кількісні та якісні характеристики трудового колективу

Важливого значення набуває також врахування ситуації на ринку праці, в межах якого потрібно аналізувати наявність конкуренції між претендентами на вакантні робочі місця, джерел комплектування робочої сили, її професійний та кваліфікаційний склад тощо.

Серед внутрішніх чинників найсуттєвішими є вимоги виробництва, стратегія й цілі розвитку підприємства, їх часова перспектива та ступінь конкретизації. Так, підприємство, що орієнтується на швидке отримання прибутку, а потім таке ж швидке згортання виробництва, буде інакше будувати свою політику стосовно персоналу, ніж підприємство, зорієнтоване на постійне розгортання та розширення виробництва.

Вплив умов виконання роботи в підприємстві пояснюється тим, що працівників може приваблювати, або відштовхувати робота залежно від [3, с. 139]:

- місцезнаходження робочих місць;
- взаємодії з іншими працівниками в ході виконання роботи;

- ступеня свободи при вирішенні завдань;
- ступеня шкідливості роботи для здоров'я;
- ступеня необхідних фізичних і психічних зусиль;
- тривалості та структурованості роботи тощо.

Від ступеня привабливості для працівників виконуваної роботи залежить зміст спеціальних програм залучення та утримання працівників у підприємстві, які формуються менеджерами з персоналу.

Таким чином, механізм реалізації політики менеджменту персоналу – це система планів, норм і нормативів, правил, традицій, процедур та комплекс організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих безпосередньо на підбір кадрів, їх розміщення, використання, профнавчання, мотивацію, просування тощо. Тому не можна вважати, що зміст політики менеджменту персоналу обмежується найманням на роботу (аналіз робіт, розробка вимог до виконавців, вибір джерел поповнення кадрів тощо), а стосується значно ширшого кола проблем та завдань, які випливають з сукупності сфер, підсистем та функцій менеджменту персоналу в підприємстві.

Інформаційні джерела:

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: [монографія] / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – Д.: [Дон НУЕТ], 2012. – 238 с.
2. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю. Г. Лелі // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2014. – Вип. 1, Т.2. – 348 с.
3. Єкімова О. О. Типи кадрової політики та необхідність оцінки обраного типу управління людськими ресурсами / О. О. Єкімова // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вип. 1, Т.3. – 340 с.