

УДК 338.108

О.О Тимків, Н.Є. Юрик, к.е.н.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

O.O. Tymkiv, N.Y. Yuryk, Ph.D.

FOREIGN EXPERIENCE THE FORMATION OF PERSONNEL AND ENTERPRISE

У сучасних умовах існують численні теорії організації і управління, але, як вважають фахівці, жодна з них не може розглядатися як універсальна. Проте у всьому різноманітті існуючих підходів існує єдина єднальна ідея, яка дає підстави говорити, що в центрі всіх сучасних концепцій стоїть людина.

Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного й тривалого функціонування різноманітних організацій, їхнього поступального розвитку є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема [1].

Актуальність теми обумовлена тим, що кадрова політика в сучасних умовах виступає одним з найважливіших інструментів управління компанією. Вона повинна формуватися з врахуванням низки зовнішніх і внутрішніх чинників, що розкривають стан макроекономічної системи та її власні особливості. Вітчизняні компанії в умовах глобалізації економічних відносин мають адаптувати свої напрями та технології роботи з персоналом до світових тенденцій у цій сфері з метою створення конкурентоздатного середовища у сфері управління людськими ресурсами та формування позитивного іміджу роботодавця.

Однією з основних причин переорієнтації управління на людські ресурси стало усвідомлення людьми своєї ролі у виробництві під впливом переходу від угамування потреб низького рівня до задоволення потреб вищих рівнів. Розвиток і поширення цієї концепції, яка одержала назву концепції управління людськими ресурсами, перетворилося на найважливішу тенденцію, що перебуває у взаємозв'язку і взаємодії з такими тенденціями менеджменту: глобалізацією економіки; переходом від традиційних принципів управління до нових – "партнерство; гуманізація, екологічність"; поширенням підприємницького управління [2].

Сучасна кадрова політика підприємства має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Її головною метою має бути забезпечення нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Таким чином, доцільно зробити висновок, що кадрова політика українських підприємств має бути збагачена такими їх доробками як визначення унікальності людських ресурсів, створення передумов для захисту прав людини у процесі праці та розвитку, корегування пріоритетів кадрової політики відповідно до фази розвитку компанії, програми збалансування роботи та особистого життя. Ефективністю удосконалення кадрової політики при цьому буде зростання ефективності використання людських ресурсів, забезпечення умов гідної праці та досягнення стратегічних завдань підприємства.

Література

1. Хміль Ф.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Ф.І. Хміль – К.: Академвидат, –2006.
2. <http://www.management.com.ua/>