

4. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020».

5. Стратегія реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки.

6. Україна: Оцінювання системи врядування. Березень 2016 року = Ukraine: Governance Assessment. March 2016 / SIGMA ; пер. з англ. О. Шаленко; наук. ред. пер. І. Ібрагімова ; вип. ред. А. Вишневський. – К. : Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2017. – 248 с.

Городинська Вікторія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄОЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні умови ринкової економіки створюють нові можливості до реалізації поцесу управління персоналом. Організації починають усвідомлювати те, що працівники є головним рушійним чинником їх розвитку, а тому об'єктивно змушені видозмінювати ситеми управління професійним розвитком та кар'єрою керівників, підготовкою їх резерву.

Актуальність проблеми полягає в тому, що головним сенсом реалізації технологій управління кар'єрою персоналу є ефективне використання кадрових ресурсів організації, а саме їх можливість до професійної діяльності для досягнення цілей підприємства та задоволення особистих інтересів самих працівників.

Одним з перших дослідників, який розглянув проблему формування соціальних технологій, був американський учений К. Поппер, який вказував на існування таких різновидів соціальних технологій, як холістичні, утопічні, для яких характерним є прагнення до всезагального перетворення соціальної системи, і часткові, тобто такі, які містять програму і методологію діяльності з вирішення конкретного соціального завдання [2, с. 54]

Головною ознакою соціальних технологій є те, що вони поєднують між собою соціальну теорію, методологію та соціальну практику, забезпечуючи науково обґрунтований вибір оптимальних засобів впливу суб'єктів управління на об'єкт, задля створення сприятливих умов життєдіяльності людей.

Методологічним підґрунтям розробки та впровадження технології управління розвитком кар'єри є уявлення про необхідність формування кар'єрної компетентності як кінцевого результату окремих технік, засобів і прийомів, орієнтованих на становлення фахівця, компетентного у реалізації власної кар'єрної програми. Технологія управління розвитком кар'єрної компетентності (ТУРКК) – це взаємоузгоджений комплекс, який містить теоретично обґрунтовані і практично орієнтовані процедури досягнення

суб'єктом кар'єри відповідного рівня кар'єрної компетентності.

Важливим орієнтиром моделювання технології управління кар'єрою є узагальнення ключових елементів, які б визначали функціональний зміст формування відповідного рівня кар'єрної компетенції та критеріїв її оцінювання. Структура технології управління розвитком кар'єрної компетенції наведена на рисунку [3 с. 85].

Отже, основна мета ТУРКК – створення та дотримання внутрішньої логіки побудови кар'єрних процесів, реалізації програмних заходів для забезпечення розвитку кар'єрної компетенції персоналу; виокремленні етапів, цілей, необхідних ресурсів, забезпечення задоволення різних потреб об'єктів розвитку кар'єрної компетенції, реалізація принципу рівносильного доступу до можливостей набуття відповідних навичок та умінь; надання необхідної інформації щодо можливостей розвитку кар'єрної компетенції.

Таким чином, розвиток кар'єри у контексті сучасних перетворень, її важливість як для окремих індивідів, так і для підтримки інституційної злагоди на рівні всього суспільства потребує застосування чітко розроблених програм, орієнтирів, алгоритмів формування та конструювання кар'єри, які у сукупності становлять модель успішного просування особистості щаблями професійного та життєвого простору.

Використані джерела

1. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Теоретико-методичні підходи до розвитку менеджерського потенціалу в організації / О. Ф. Овсянюк-Бердадіна // Економічний аналіз. Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу і статистики ТНЕУ. – 2014. – Том 15. – №3. – С.101-106
2. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч. посіб./ В.С.Савельєва, О.Л. Єськов – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
3. Сурмин Ю.П. Теория социальных технологий : учеб. пособ. / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 608 с

Городецька Тетяна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

СОЦІАЛЬНА ПОЗИЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасний етап розвитку вітчизняної економіки вимагає від підприємств соціально відповідального ведення бізнесу, адже для успішного функціонування організації не достатня лише орієнтація на економічні результати. Соціальна позиція підприємства з кожним днем має все більший вплив на його репутацію та імідж, оскільки в умовах розвитку глобалістичних процесів та збільшенні проінформованості суспільства, саме соціальна