

ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Г.В. Смірнова

Полтавський університет економіки і торгівлі

tkost2017@gmail.com

Кадрова політика завжди мала певні функції у забезпеченні гідної праці працівників, але у сучасних умовах, коли посилилися загрози і виклики, пов'язані із мінливим зовнішнім середовищем, невизначеністю розвитку підприємств і працівників, переходом більшості галузей до використання цифрових технологій, ці завдання і функції знову потребують детального дослідження.

О.О. Гетьман та В.М. Шаповал визначають основними завданнями кадрової політики, з якими погоджується автор, наступні:

задоволення потреби підприємства у кадрах;

забезпечення раціонального розподілу, професійно-кваліфікаційного і посадового просування кадрів;

ефективне використання трудового потенціалу підприємства [6, с.137].

Для реалізації цих завдань в сучасних умовах функціонування національної економіки необхідне виконання функцій, які представлені на рис. 1.

Суттєвим є вплив внутрішніх чинників, зокрема загальна соціально-економічна стратегія галузі й підприємств, оскільки саме вони формують принципи кадрової політики. Важливими внутрішніми чинниками також можна вважати інформаційне забезпечення виробничо-управлінської діяльності підприємств фармацевтичної галузі, що сприятиме обліку та контролю обсягу лікарських препаратів. Крім того, на фармацевтичних підприємствах в сучасних умовах діджиталізації виробничих процесів є можливість застосування інформаційних технологій, які сприятимуть управлінню інформацією, електронному обміну даними, запровадженню експертних систем та комунікації в режимі онлайн.



Рис. 1. Функції кадрової політики на підприємствах [1]

Як бачимо, усі виокремлені функції прямо пов'язані із забезпеченням гідної праці, завдання служб персоналу лише у ефективній їх реалізації.

Інноваційна модель розвитку фармацевтичної галузі в умовах змін слугує формуванню та реалізації стратегічних цілей в контексті побудови ефективної та результативної системи її фінансування, чому сприятимуть наукові дослідження та високий науковий потенціал.

«Поява одного робочого місця у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок може забезпечити появу до 7 робочих місць у сфері фармацевтичного виробництва та дистрибуції» [2].

Впровадження цифрових технологій обумовлює значні зміни потреб у персоналі та вимог до фахівців:

зниження попиту на професії, пов'язані з виконанням формалізованих операцій, що повторюються;

скорочення життєвого циклу професій у зв'язку із швидкою зміною технологій;

виникнення нових ролей та професій;

підвищення вимог до гнучкості та адаптивності персоналу;

підвищення вимог до «soft skills» - володіння соціальним та емоційним інтелектом, тобто тими здібностями, які відрізняють людину від машини;

зростання попиту на фахівців, які мають «цифрову спритність» (digital dexterity) - здатність і бажання використовувати нові технології з метою поліпшення бізнес-результатів [3].

Отже, не зважаючи на зовнішні виклики, кадрова політика покликана виконувати основні ґрунтовні функції, які вимагають лише ефективної їх реалізації, але завдання кадрової політики постійно змінюються залежно від багатьох чинників, які теж потребують дослідження та врахування їх дії у різних видах економічної діяльності, на підприємствах різних форм власності тощо.

Література:

1. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства : навчальний посіб. для студ. ВНЗ. К.: Центр навчальної літератури. 2006. 488 с.

2. Посилкіна О.В. Інноваційно-інвестиційний розвиток фармацевтичного виробництва: проблеми фінансового забезпечення. Х., 2002.

3. Steps to Develop Digital Dexterity in Your Workplace : [електронний ресурс]. Джерело доступу:

4. https://www.gartner.com/binaries/content/assets/events/keywords/digital-workplace/pcse13/4_steps-infographics-3.pdf

ПОДОЛАННЯ НЕРІВНОСТІ ЯК АКТУАЛЬНА СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Субота О.С.

*Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
sanasubota710@gmail.com*

Актуальність. Подолання нерівності є одним із ключових викликів сучасного світу і важливим завданням у контексті досягнення сталого розвитку. Нерівність проявляється на різних рівнях — економічному, соціальному, гендерному, етнічному — і має суттєві наслідки для суспільства. Нерівність у доступі до ресурсів, освіти, охорони здоров'я та можливостей для економічної участі призводить до соціальної напруги, посилення бідності та уповільнення економічного зростання. У світовому масштабі соціальна нерівність загрожує стабільності та згуртованості суспільства, перешкоджаючи повноцінному використанню людського потенціалу. Таким чином, питання подолання нерівності набуває першорядного значення в контексті стратегії сталого розвитку.