

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах економічного розвитку однією з основних конкурентних переваг будь-якої організації виступає її кадровий потенціал, оскільки саме в умовах непередбачуваних і нерідко хаотичних змін, притаманних ринковому середовищу, ефективно працювати зможуть тільки професійні, високомобільні та організовані кадри, орієнтовані на постійний розвиток. Тому в умовах сучасності серед проблем діяльності організацій провідну роль займає проблема формування, реалізації та розвитку кадрового потенціалу. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства часто втрачають контроль за станом свого кадрового потенціалу та процесом його використання. Так, падіння обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та затримки при її виплаті обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього мотиваційного, морального й творчого потенціалів, що в свою чергу, заважає проведенню впровадженню нових технологій, підвищенню конкурентоспроможної продукції.

Кадровий потенціал є головною запорукою в ефективному веденні діяльності й у конкурентній перевазі підприємства в умовах ринкової економіки. Тому перед керівниками підприємств стоять комплексні проблеми підвищення ефективності роботи організації. Саме формування та використання кадрового потенціалу є однією з вирішальних передумов економічної стабільності в організації, а також її продуктивної діяльності.

Необхідність розвитку кадрового потенціалу визначається, в першу чергу, тим, що певні якості, здібності і можливості працівників можуть бути як задіяні, так і не задіяні у трудовій діяльності, тобто вони є гнучкими утвореннями, що володіють здатністю розвиватися і змінюватися. Управління цим розвитком повинно здійснюватися постійно з урахуванням динаміки еволюціонування організації як на етапі формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу [3].

Головна мета розвитку кадрового потенціалу підприємства визначає цілі та принципи системи управління персоналом. Останні являють собою правила, основні положення й норми, якими повинні оперувати керівники та фахівці в процесі управління кадрами. Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, такі, наприклад, як розробка й здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції,

соціальні й економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації, тобто увесь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та координацію людської діяльності [2]. З огляду на це, можна виділити компоненти, які забезпечують розвиток кадрового потенціалу підприємства: система організаційного забезпечення, фінансове забезпечення, інформаційне забезпечення, науковометодичне забезпечення, мотиваційні фактори [1].

Інтенсивні зміни у сфері людських ресурсів (у глобальному, регіональному, національному, демографічному, галузевому, корпоративному, професійному та індивідуальному вимірах) набувають революційного характеру, що підвищує актуальність розв'язання проблем аналізу використання кадрового потенціалу підприємства.

Уже нині підприємства відчувають гостру потребу у кваліфікованих працівниках, що спонукає до здійснення різних заходів для їх підготовки і перепідготовки. При формуванні кадрового потенціалу підприємства за існуючого дефіциту кваліфікованої робочої сили на ринку важливо забезпечити регулювання процесів інвентаризації, навчання та підготовки кадрового резерву для підприємства, у зв'язку з чим особливого значення набувають розробка та реалізація програми управління кадровим потенціалом на всіх рівнях управління підприємством. Розробка програми розвитку будь-якого підприємства, як необхідної умови підтримання його конкурентоспроможності, потребує посилення дієвості проведення ресурсного аналізу досягнення цілей у процесі якого визначається, наскільки кадровий ресурс підприємства спроможний реалізувати програму розвитку.

Розвиток кадрового потенціалу полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою), а це в свою чергу буде сприяти вирішенню стратегічних цілей підприємства і підвищенню його конкурентоспроможних позицій у діловому економічному світі. Це є невід'ємною частиною кадрової політики кожного сучасного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності.

Отже, в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу організації необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер її функціонування, незалежно від виду та особливостей діяльності, який полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою), що в свою чергу буде сприяти вирішенню стратегічних цілей підприємства і підвищенню його конкурентоспроможних позицій у діловому економічному світі.

Список використаних джерел

1. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І. М. Дашко // Економіка та держава. - 2017. - № 1. - С. 65-68.
2. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання [Електронний ресурс] / Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". — № 10. — 2013. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Zernuwova, L.I. Tropaneu, M.V. and Gajtanquj, V.V. (2015), " Providing of development of skilled potential of enterprise", IV Mizhnarodna internet-konferencija "Aktyalni problemu teorij ta praktuku menedgmenty" [The IV International internetconference is "issues of the day of theory and practice of management"], Mizhnarodna internet konferencija [International internet-conference], Odesa national polytechnic university, Odesa, Ukraine, pp. 205-208.

Надія ОЗАРКІВ

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Жуковська А.Ю.)

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Колектив, у сучасному розумінні, – це група людей, об'єднаних спільною діяльністю в одній організації. А кожна людина є індивідуальністю, зі своїми принципами, поглядами, настановами на життя. Саме ця індивідуальність часто і є причиною різних непорозумінь. Тому рано чи пізно у кожному колективі виникають конфлікти, адже кожен прагне досягти чогось свого або пробує що-небудь робити по-своєму, хоче щоб його розуміли, з ним погоджувалися, щоб його вислухали. Конфлікти є практичною закономірністю становлення та розвитку кожного колективу.

Немає жодної людини, яка б у своєму житті не вступала в суперечку: з колегами, керівником, підлеглими, конкурентами, партнерами, тобто конфліктів у нашому житті достатньо. Склалася думка, що конфлікт – завжди явище негативне, небажане для кожного з нас, а особливо для керівників та менеджерів, оскільки їм доводиться стикатися з конфліктами частіше за інших. Уникнути конфліктів та їхніх наслідків неможливо, тому й дуже важливо керівникам знати їхню суть, методи та прийоми їх вирішення, прогнозування та запобігання.

Конфлікт – це відсутність порозуміння між двома чи більше суб'єктами зіткнення протилежних сторін, які можуть бути конкретними, або групами працівників, а також внутрішній дискомфорт однієї особи.

У всіх конфліктів є декілька причин. Причини конфлікту – це події,