

напрямків діяльності, що вимагають залучення додаткових ресурсів; створення конкурентних переваг на основі пошуку та вибору такої структури ресурсного забезпечення, що найбільш повно дозволить використовувати внутрішній потенціал розвитку закладу.

Разом з тим, необхідною умовою ефективного використання наявних ресурсів є їх інтенсивне використання, що базується на впровадженні передових досягнень науково-технічного прогресу, застосуванні нових технологій, підвищенні рівня освіти і кваліфікації працівників, поліпшенні форм і методів організації діяльності, економній витраті людських, фінансових і природних ресурсів тощо. Розвиток на основі інтенсифікації передбачає підвищення ефективності діяльності закладів охорони здоров'я на основі раціонального використання всіх ресурсів, що базується на застосуванні найефективніших засобів і предметів праці, кваліфікованої робочої сили, передових форм і методів організації праці, зростаючої інформованості про найновіші досягнення науково-технічного прогресу.

Використані джерела

1. Новицький В.С. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку: навч. посібник. К.: НАУ, 2004. 268 с.
2. Словник української мови: В 10 т. К. : Наук. думка, 1972. Т. 3. С. 630.

Ірина НІКІТЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУП'ЯК

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК МЕТОД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Загострення кризових явищ в економіці зумовлює пошук та обґрунтування новітніх підходів до реалізації концепції цінності людського розвитку та управління ним. Сучасна ситуація на ринку праці та загалом в економіці вимагає сучасних та новітніх технологій управління людськими ресурсами на усіх рівнях. Одним із методів управління людськими ресурсами можна вважати правильне формування і розвиток кадрового потенціалу організації.

В умовах сучасності залишається актуальним дослідження проблем формування і розвитку кадрового потенціалу. Питання та проблематика формування кадрового потенціалу висвітлюється у наукових працях як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Значний внесок до сутності поняття «кадровий потенціал» серед вітчизняних дослідників зробили відомі українські вчені Довбенко В.І., Мельник В.М., у праці «Потенціал і розвиток

підприємства”, в якій “кадровий потенціал” відображають у вигляді резервних або тимчасових вільних трудових місць, які в результаті навчання та розвитку персоналу, потенційно можуть бути зайняті фахівцями [1].

Також до дослідження цього питання свій внесок додали зарубіжні вчені, такі як Грем Мартин та Сюзан Хетрік, які змогли охарактеризувати принципи формування кадрового потенціалу і відобразили це у своїй праці “Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами” [2].

Незалежно від особливостей та виду діяльності організації, на сьогодні невід’ємною частиною кадрової політики є розвиток кадрового потенціалу. Кадровий потенціал – це усі трудові можливості організації, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу, різного роду психофізіологічні характеристики його, а також здатність працівників до створення нового продукту та генерування нових ідей. Загалом сутність кадрового потенціалу відображає кількісну і якісну характеристики трудового потенціалу постійних, кваліфікованих працівників будь-якої організації.

В умовах жорстокої конкурентної боротьби на економічному ринку важливим стратегічним напрямом будь-якої організації чи установи виступає саме розвиток кадрового потенціалу, який є засобом покращення діяльності усієї системи організації, а отже і досягнення конкурентних переваг.

Без кадрового потенціалу неможлива успішна реалізація Державної стратегії регіонального розвитку. Водночас, в регіонах України склалися несприятливі умови щодо збереження та відтворення кадрового потенціалу, який є джерелом формування якісного складу працівників усіх секторів економіки регіону [3].

Підтримка високого рівня кадрового потенціалу, а також безперервний і постійний всебічний розвиток персоналу забезпечить прибуткову та успішну діяльність кожної окремої організації, допоможе зайняти стійку позицію на обраному ринку. Відтак, основною метою формування кадрового потенціалу організації можна вважати надання їй усіх необхідних трудових ресурсів для злагодженої та продуктивної роботи та досягнення поставлених стратегічних цілей.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу організації визначає принципи та підділі системи управління персоналом. Під принципами управління персоналом прийнято вважати основні норми та положення, якими у процесі прийняття управлінських рішень та управлінні кадрами керуються усі фахівці та керівники. Для ефективного розвитку кадрового потенціалу необхідна реалізація різних стратегічних аспектів управління організацією. До прикладу, таким аспектом може бути: розробка та здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають соціальні й економічні закони, об’єктивні тенденції, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації. Тобто

для ефективної координації та регулювання діяльності персоналу необхідно використати увесь арсенал наукового знання [4].

До загальних принципів формування кадрового потенціалу організації відносять: рівних можливостей; командної єдності; системності; поваги до людини; правового та соціального захисту.

Враховуючи нинішній стан економіки, у більшості сучасних українських організацій у сфері управління кадровим потенціалом є суттєві проблеми. Серед найпоширеніших проблем можна виділити: відсутність балансу на вітчизняному ринку; відсутність чіткої системи соціальних гарантій; відсутність адаптації вдалого зарубіжного досвіду в вітчизняну практику; відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики; не врахування відділом кадрів особистих якостей та характеристик кожного працівника окремо; не чітка система розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу, або взагалі не правильне бачення цього розвитку, тощо.

Водночас, позитивним прикладом формування і розвитку кадрового потенціалу може слугувати ПАТ КБ «ПриватБанк». Враховуючи те, що банківський сектор економіки України знаходиться під впливом негативних наслідків соціально-економічної кризи в країні, основою ефективності банківської системи на мікрорівні «ПриватБанк» вважає кадровий потенціал та визначає його як вирішальну передумову соціально-економічної стабілізації. Тому саме формуванню і розвитку кадрового потенціалу приділяється найбільша увага кадрової служби банку. В сучасних умовах стратегічним ресурсом банку виступає персонал, а прагнення до його ефективного та практичного використання зумовлює пошук інноваційних та ефективних способів управління ним. Таким чином, персонал та управління ним займає ключове місце у стратегічному управлінні банку, а його результатом є грамотне використання важелів управління кадровим потенціалом [5].

Отже, сьогодні усі без винятку організації перебувають у швидкоплинних та динамічних умовах, що заважає їм залишатися конкурентоспроможними та загалом ускладнює їх діяльність. Тож кадровий потенціал можна вважати одним з найважливіших елементів успішної діяльності організації, який має вплив на розвиток організаційних можливостей та ефективність організації. В умовах сьогодення, ведучи організацію до успіху, в першу чергу потрібно надавати перевагу персоналу та ефективно формувати та розвивати кадровий потенціал.

Використані джерела

1. Довбенко В.І., Мельник В.М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. 232 с.
2. Мартин Г., Хетрик С. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами. пер. с англ. Е.И. Титова; науч. ред. М.А. Беликова. М.: ООО “Группа ИДТ”, 2008. 336с.
3. Круп'як Л.Б. Кадровий потенціал як фактор розвитку секторів економіки регіону.

Дванадцяті ювілейні регіональні та муніципальні читання: Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики: збірник матеріалів доповідей Міжнародної науково – практичної конференції, 26-27 жовтня 2017 р. Тернопіль -Збараж, С. 251-254.

4. Стец І.І., Стец І.В. Проблеми управління персоналом в умовах кризи. // *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. Випуск 14-15. Тернопіль: Економічна думка, 2010. С. 269-277.

5. Фоміченко І. П., Баркова С.О. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. *Науковий Вісник ДДМА*. 2011. № 2 (8Е).

Вікторія НОВОСАД

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Руслан АВГУСТИН

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНИЙ СУПРОВІД ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Цілі кожного структурного підрозділу обумовлюють його функції, а функції своєю чергою визначають структуру та організаційну побудову підрозділів, також посадові обов'язки його співробітників. Тому здійснення ефективної інформаційно- комунікативної діяльності органами місцевого самоврядування особливо в контексті реалізації децентралізаційних процесів в Україні є актуальним та багатофункціональним завданням, яке постає перед виконкомами місцевих рад.

Інформаційно-комунікативні підрозділи в системі виконавчих органів рад можуть створюватися у формі інформаційних управлінь, інформаційно-аналітичних служб, прес-служб, прес-центрів, управлінь і центрів громадських зв'язків, прес-бюро, апаратів прес-секретарів та апаратів прес-аташе. Іншими словами, назва такого підрозділу може бути різною, але функціонально вони мають відповідати за збір, аналіз, обробку та оперативне надання інформації засобам масової інформації. Законом України “Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування” визначено, що для висвітлення діяльності органів місцевого самоврядування інформаційні служби мають право використовувати такі форми підготовки та оприлюднення інформації: 1) випуск і поширення бюлетенів (спеціальних бюлетенів), прес-релізів, оглядів, інформаційних збірників, експрес- інформації тощо; 2) проведення прес-конференцій, брифінгів, організація інтерв'ю з керівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування для працівників вітчизняних і зарубіжних засобів масової інформації; 3) підготовка і проведення теле- і радіопередач; 4) забезпечення публікацій (виступів) у засобах масової інформації керівників або інших відповідальних працівників органів місцевого самоврядування; 5) створення архівів інформації про