

Тетяна КОЗИЦЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Публічне управління та адміністрування»

(науковий керівник: д.н.держ.упр., доцент Королюк Ю.Г.)

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Антикризове управління є процесом використання інструментарію менеджменту, яке спрямовано на передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів і усунення загроз появи кризових ситуацій, а в разі їх появи - прийняття швидких заходів ліквідаційного характеру з найменшими втратами та негативними наслідками. Можливість антикризового управління визначається, у першу чергу, людським фактором. Основною метою антикризового управління є забезпечення менеджерами оптимальних результатів діяльності організації, що досягається шляхом використання оточення на основі добре поставленого управління інформаційними та людськими ресурсами. Реалізація поставленої мети полягає в належному балансі між вимогами, висунутими ситуацією, особистими якостями менеджера готовності колективу до співробітництва.

Антикризове управління здійснюється поетапно відповідно до основних функцій менеджменту та включає етап планування, організаційний етап, етап мотивування та контролю.

При цьому важливою складовою антикризового менеджменту є антикризовий менеджмент персоналу підприємств, який відрізняється від звичайного менеджменту людських ресурсів низкою особливостей, що зумовлюється складністю прийняття управлінських рішень в умовах мінливого середовища, обмеженості ресурсів, високої ціни помилок при прийнятті рішень.

В антикризовому управлінні персоналом на кожному етапі реалізації функцій менеджменту необхідно враховувати людський фактор, зміцнюючи при цьому організаційну культуру та проваджуючи роз'яснювальну роботу з приводу змін, що відбуваються.

Стратегічна роль персоналу органів державної влади особливо чітко виявляється під час кризових ситуацій, зумовлених як політичними, економічними, так і геополітичними чинниками. Щодо цього принципово важливо чітко ідентифікувати критерії розгортання відповідної кризової ситуації. Традиційно вона коріниться виключно в площині негнучкості нового типу державного управління до нових реалій суспільно-політичного та економічного розвитку.

Саме за таких умов персонал органів державної влади має бути відкритим для реалізації передусім новітніх антикризових технологій стратегічного управління. З огляду на це особливу увагу слід приділити аналізу критеріїв стратегічного управління персоналом в умовах кризи. Такий підхід насамперед ставить питання про доцільність розробки нової концепції антикризового управління персоналом органів державної влади. В основу концепції мають бути покладені такі положення, як: керованість системи державного управління, збереження її управлінського потенціалу, мотивація персоналу, економія витрат на діяльність персоналу, подолання бюрократизму у функціонуванні системи державно-управлінської діяльності, соціальне партнерство.

Виходячи з того, що будь-який формат кризи підвищує ризики для ефективного функціонування системи державного управління, доцільно поставити питання про профілактичну роль персоналу, яка має сприяти стабілізації системи державного управління в умовах кризи, а отже, не допускати її переростання у затяжну стагнацію. Відповідно до цього стратегічна роль персоналу органів державної влади передусім має бути спрямована на так звану "періодичну реконструкцію" функціонування системи державного управління. Здатність здійснювати таку періодичну реконструкцію залежить від можливостей персоналу чітко визначити перспективи розвитку системи державного управління, конкретні можливості вирішення проблемних ситуацій та спрямування їх на користь власного розвитку. Як показує практика, важливим фактором ефективності здійснення стратегічного управління в кризових умовах є "добре підібраний персонал, керований, який швидко і гнучко реагує на будь-які зміни у зовнішньому середовищі". Однією із найбільш складних об'єктивних проблем для функціонування органів державної влади в умовах кризи, що потребує розв'язання, є скорочення чисельності персоналу. З огляду на це перед керівником органу державної влади постає об'єктивна необхідність запровадження раціонального підходу до скорочення чисельності персоналу. Однак керівник ризикує стикнутися з новою проблемою: менша чисельність персоналу буде не в змозі успішно виконувати покладені на нього функції, обсяг яких значно зростає у разі скорочення персоналу. В результаті цього знижується зацікавленість персоналу в якісному виконанні функцій, відбувається зниження мотивації персоналу, а це, безумовно, призводить до погіршення якості праці, в результаті цього головним для нього стає пошук нової роботи. Виходячи з цього вчені ставлять питання про створення нової моделі стратегічної взаємодії керівництва та персоналу

в органах державної влади в умовах кризи.

Таким чином, під час кризи кадрова безпека є запорукою успішності функціонування органів державної влади, тому основними гарантами цього, безумовно, виступають механізми оптимального планування персоналу та використання його професійного потенціалу.

Олександр КОРОЛЬ, Надія ОНИЩЕНКО

слухачі магістратури за спеціальністю
«Менеджмент»

(науковий керівник – д.е.н., проф., професор, професор кафедри
менеджменту та публічного управління Микитюк П.П.)

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЗА УМОВ ПОГЛИБЛЕННЯ КОНКУРЕНЦІЇ

Інноваційний розвиток та економічне зростання українських промислових підприємств є сьогодні невід'ємною складовою процесу сприяння максимального використання потенціалу країни для підвищення рівня її конкурентоспроможності на світовому ринку. Удосконалення загального механізму ефективного розвитку економіки в цілому безпосередньо залежить від динаміки та рівня конкурентоспроможності кожного окремого підприємства як елемента сприяння досягнення домінуючих позицій.

В сучасних умовах інноваційний розвиток стає як одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності економіки, так і однією з головних складових соціально-економічного розвитку, удосконалення інституційного середовища економіки та задоволення потреб споживачів.

У науковій літературі інноваційним вважається розвиток, що базується на безупинному пошуку і використанні нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства в змінних умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту. Під інноваційним типом розвитку розуміється спосіб економічного зростання, заснований на постійних і систематичних нововведеннях, спрямованих на суттєве поліпшення усіх аспектів діяльності господарської системи, періодичному «перегрупуванні» сил, обумовленому логікою НТП, цілями і завданнями розвитку системи, можливістю використання певних ресурсних чинників для створення інноваційних товарів і формування конкурентних переваг [1].