

1	2	3	4
Сильні сторони	Увага терміновості і порядку, передбачуваність результату	Посилення особистих зобов'язань по виконанню роботи через участь в управлінні	Дозволяє почати справу так, як це бачиться без втручання лідера
Слабкі сторони	Стримується індивідуальна ініціатива	Вимагає багато часу на прийняття рішен	Група може втратити напрям руху і зменшити швидкість без втручання лідера

Вплив стилів управління на ефективність роботи груп протягом тривалого часу досліджували і німецькі вчені. Було встановлено, що результативність праці постійно підвищувалася у колективі, де переважав демократичний стиль керівництва, зниження ефективності – у колективі з ліберальним і авторитарним стилем.

Література.

1. Гохман О.Я. Основы речевой коммуникации / О. Я. Гохман, Т. М. Надеина. – М., 2007. – 358 с.
2. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – С.Пб. : Питер, 2001. – 832 с.
3. Иванова Т. Ю. Теория организации / Т. Ю. Иванова. – С.Пб. : Питер, 2004. – 269 с.
4. Израильская Т.В. Как управлять персоналом – пособие для руководителей / Т. В. Израильская // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – № 4. – С. 54.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Глушко О.О., студентка
Науковий керівник: Шевченко В.С., к.е.н., доцент
Харківський національний університет міського
господарства ім. О.М. Бекетова*

Надзвичайно швидка зміна господарського середовища українських підприємств, пов'язане з посиленням конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках, вимагає від менеджерів нових підходів до досягнення поставлених цілей, конкурентного управління підприємством.

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу,

практично необмеженої виконавчої влади до ринкових взаємовідносин, що базуються на економічних методах. Стає необхідним принципово новий підхід до пріоритетів. Головне всередині підприємства - працівники, а за його межами - споживачі продукції та послуг. Необхідно повернути свідомість працюючого до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Слід перейти до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному сенсі, не забуваючи про моральність [1].

Суть управління персоналом через оцінку його потенціалу зводиться до рішення взаємопов'язаних завдань.

По-перше, до формування таких продуктивних здібностей людини, які найбільш повно відповідали б вимогам, що пред'являються до якості робочої сили - на конкретному робочому місці.

По-друге, до створення таких соціально-економічних та виробничих умов, за яких відбувалося б максимальне використання здібностей працівника до даної праці.

Трудовий потенціал підприємства становить деяку безліч (сукупність) працездатних працівників, які можуть працювати на підприємстві за наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал підприємства відмінний від суми індивідуальних трудових потенціалів працівників в силу виникнення синергетичного ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи [2].

Як складне і багатоструктурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал підприємства містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний. Це виділення має умовний, а не абсолютний характер і покликане чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу організації. Це більш ніж необхідно в сучасних умовах, коли структура трудового потенціалу підприємства визначається не жорсткістю і стійкістю, а мобільністю і гнучкістю, здатністю до швидкої перебудови [4].

Кадрова складова включає в себе: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал). Ця складова трудового потенціалу може бути розглянута з двох позицій. Суб'єктивно вона виступає як форма особистісного самовираження і задоволення потреб індивіда і може розглядатися як

здатність людини виконувати певні види робіт. Об'єктивно вона є вираженням набору характеристик, що відображають: матеріально-технічну і соціально-економічну визначеність сукупності професій.

Професійна структура колективу визначається змінами в характері і змісті праці під впливом науково-технічного прогресу, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Іншими словами, ця структура виступає як свого роду система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами у трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає, перш за все, зміни в його особистісній складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, так як сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал підприємства - трудова потенціал працівника - робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття організаційних рішень.

Організаційний підхід, заснований на пристосуванні робочої сили до організаційно-технічних умов виробництва, поступово зжило себе. Впровадження гнучких систем організації праці направлено на те, щоб звільнити працівника від жорсткого зв'язку з технологічним процесом і створити тим самим умови для реалізації його потенційних можливостей, кваліфікованого зростання, підвищення змістовності і привабливості праці.

Необхідність виділення організаційної складової пов'язана з послідовним і цілеспрямованим формуванням умов, що сприяє повній реалізації потенційних можливостей людини і набуття нею нових якостей і здібностей.

Висока організація і культура праці — чіткість, ритмічність, узгодження трудових зусиль і задоволеність працівників своєю працею сприяють ефективному використанню як трудового потенціалу працівника, так і трудового потенціалу колективу.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства визначає також напруженість (інтенсивність) використання індивідуальних трудових потенціалів протягом регламентованого робочого часу (його залученість).

У процесі управління вона покликана забезпечити максимально можливу ступінь досягнення організаційних цілей працівниками при можливо більш сприятливих організаційно-технічних і соціально-економічних умовах.

Література.

1. Бажан І. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.02.03 / І. І. Бажан. – Київ, 2004. – 23 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. — 468 с.
3. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / Н. М. Глевацька. – Кіровоград, 2006. – 23 с.
4. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 29—35.

ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

*Тютюнник А. О., студентка
Науковий керівник: Нечитайло Н. В., викладач
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

*«До кожного підібрати відмичку – в цьому мистецтво керування людьми»
(Бальтасар Грасіян, іспанський мислитель)*

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах [1].

Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах. Управління персоналом – це специфічна функція