

3. Ющук Є. Конкурентна розвідка. Маркетинг ризиків і можливостей / Є. Ющук. – М. : Вершина, 2008. – 240 с.

4. Бойчик І.М. Економіка підприємства: [навчальний посібник] / І.М. Бойчик. – [Видання 2-ге]. – 2006. – 528 с.

5. Носова Н.С. Конкурентна стратегія компанії, або маркетингові методи конкурентної боротьби / Н.С. Носова. – М. : Дашков і К, 2009. – 256 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***ТАРАНОВА В.В., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІАЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Кадровий потенціал є невід'ємним елементом системи управління підприємством. Його рівень залежить від взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних мір по формуванню, розподіленню робочої сили на рівні підприємства, від створення умов для використання та розвитку трудового потенціалу кожного працівника.

Кадровий потенціал представляє собою єдину систему яка повинна бути збалансованою. В такому випадку з'являється необхідність економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних з наймом, навчанням та можливостями працівника розкрити свій талант. Для управління кадровим потенціалом розглядаються наступні принципи [1, с. 280-281]:

1) повага до працівника, до його професіональних та моральних якостей;

2) відповідальність кожного працівника (повинен розуміти чим він конкретно повинен займатися (його роль) в організації);

3) працівник повинен знати хто його керівник та розуміти які міри можуть до нього прийматися;

4) мотивація, коли всі працівники без винятку за свої досягнення повинні нагороджуватися як матеріально, так і морально;

5) якість праці.

Найбільш актуальним для невеликих та середніх за розміром підприємств в умовах конкуренції на ринку є проведення організаційних змін при зниженні або підвищенні попиту на ринку. В

* Науковий керівник: Краля В.Г., ст. викладач

такому разі, при відборі та наймі працівників оцінка необхідних підприємству кадрів повинна здійснюватися враховуючи:

- їх лідерські якості;
- вміння не тільки виконувати роботу, але й проектувати нововведення;
- розподіляти свій потенціал в пріоритетних напрямках.

Спосіб такого набору працівників найбільш зручний, так як сприяє більш правильній оцінці і працівник правильно сприймає необхідність організаційних змін. Рух та переміщення по горизонталі працівників обходяться працедавцеві дешевше. Стимулювання працівників до підвищення кваліфікації вже не потрібне, так як працівник, беручи участь в нових проектах, самоудосконалюється.

Оцінка кадрового потенціалу в умовах ринку необхідна для аналізу діяльності підприємства та розробки відповідних програм розвитку. При цьому не можна згодитися з тим, що будь-які штучні показники для визначення результатів діяльності не потрібні. Вони повинні бути але оцінка потенціалу повинна доповнюватися організаційною культурою організації. Ефективність праці залежить не тільки від самої особи, але й від складних групових взаємин всередині підприємства.

Останнім часом все більше говорять про корпоративну культуру підприємства як про важливий важіль підвищення ефективності кадрового потенціалу. Велику роль грає система цінностей, традицій та стиль відносин між самими працівниками та між працівниками та керівництвом.

Кадровий потенціал разом з організаційною культурою виражає рівень інтегрованості та професійної зрілості трудового колективу в процесі реалізації місії та цілей підприємства. Це пояснюється тим що таке поєднання потенціалу та культури не є жорстким, як наприклад організаційна структура. Це синтез для практичної діяльності.

Для підприємства з високим кадровим потенціалом та організаційною культурою будуть притаманні такі риси як конкурентоздатність, динамічність, мала чисельність управлінського персоналу та доброзичливість працівників.

Організаційний підхід до формування кадрового потенціалу дозволить вирішити наступні проблеми підприємства:

- на підприємствах дуже часто резерв кадрів не оформлюється. Таким чином працівник не бачить перспективи кар'єрного зростання що суттєво знижує мотивацію;
- при адаптації нових працівників повинні передбачатися особливості виконуваних ними операцій ;

– кадрова служба підприємств доволі слабо виконує маркетингові дослідження кадрового потенціалу ринку.

Для вирішення таких проблем кадровий потенціал повинен формуватися не тільки по функціональній ознаці, але й по організаційній.

Література.

1. Гританс Я.М. Организационное проектирование и реструктуризация (реинжиниринг) предприятий и холдингов:экономические,управленческие и правовые аспекты / Я.М. Гританс. – М. : Волтерс Клаувер, 2005.

2. Герчикова И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. – [3-е изд., перераб. и доп.]. - М. : ЮНИТИ, 2000. – 238 с.

3. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: [навчальний посібник] / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – [2-е вид., випр. і доп.]. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.

4. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С. Иванова, Д. Болдогоев и др. – М. : Альпина бизнес Букс, 2008. – 278 с.

5. Маренков П.А. Управление трудовыми ресурсами / П.А. Маренков, Е.А. Ашиларина. – М. : Издательство «Фенекс», 2004. – 448 с.

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

***ТІЩЕНКО В.М., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Менеджмент – це наука, яка на сьогодні динамічно розвивається. Це стосується як теорії, так і практики. Вони є взаємозалежними. Зміни в практиці несуть за собою перебудову в теорії, в той же час зміни в теорії здійснює вплив на практику в менеджменті.

На даному етапі підприємства розвиваються і здійснюють свою діяльність під впливом швидко змінюваного зовнішнього середовища.

* Науковий керівник: *Островерх О.В.*, к.е.н., ст. викладач