

можливість зробити один досить суттєвий висновок – усі причини прямо чи опосередковано пов'язані із керуючою системою організації, яка за умов існування цих причин не змогла віднайти ефективні методи управління підприємством. Безумовно, конфлікти, що породжуються певними причинами, та й саме існування причин послаблюють внутрішнє середовище підприємства, а відтак, послаблюють його конкурентоспроможність.

Термін «конфлікт» можна визначити як джерело творчої енергії, якою слід управляти, тобто спрямовувати її у бажане русло. В цілому конфлікт можна розглядати як природний процес, який виникає в середині людської спільноти, будь то сім'я, навчальний заклад чи організація [2].

Існує досить багато різноманітних способів управління конфліктами, серед яких основними можна виокремити наступні: роз'яснення вимог до праці, визначення загально-організаційних комплексних цілей, використання системи винагород, ухилення, примушування, та компроміс [3].

Варто відмітити, що можливість впливу на учасників тим успішніша, чим краще розуміння та взаємна комунікація між працівниками підприємства.

Серед ознак ефективності управління конфліктом однією із найсуттєвіших варто назвати подолання причин конфлікту, однак цілі управління конфліктами на підприємствах можуть різнитись. Для одних ціллю управління конфліктами є просте його закінчення, тобто усунення очевидних, видимих ознак конфлікту, для інших важливою ціллю є збереження чи відновлення передконфліктного стану підприємства та усіх взаємозв'язків, інші керуються принципом – «тільки б не зашкодив» тощо.

Отже, конфлікт, за своєю природою має конкретні причини та джерела зародження у тій чи іншій ситуації. Управління конфліктами неодмінно має усувати причини конфліктів чи принаймні зменшувати можливість виникнення конфліктів із виявлених джерел. Однак необхідно пам'ятати, що конфлікт не є поодиноким явищем, і він знову може виникати, причому з тієї самої причини, саме тому подолання причин, чи принаймні зменшення їхнього значення щодо виникнення конфліктів, потрібно ставити як вагомую ціль підприємства.

Література

- 1 Криса О. Й. Формування сучасного підходу до ролі конфліктів в організації // Вісник Нац. ун – ту «Львівська політехніка». – 2005. – № 526. – 684 с.
- 2 Сергієнко Т. І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні [Електронний ресурс] / Т. І. Сергієнко. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_48_236.pdf (дата звернення: 25.02.2014).
- 3 Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

Лапшин Н.О., магістр. гр. УП-13м
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сочинська-Сибірцева І.М.
Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах розвинутої ринкової економіки України дедалі більшого значення набувають проблеми управління у сфері господарювання і зокрема, персоналом. На сьогоднішній день назріла об'єктивна необхідність створити управлінський механізм, де б існувала реальна можливість обмеження стихійних чинників розвитку. Тож осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі побудови такого механізму, – є одним з найважливіших завдань науки управління, визначення ролі людського капіталу як самого активного капіталу.

Вивченням питань формування механізму управління персоналом займалися відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Ф. Ансофф, Д. Беккер, В. Богиня, П. Вітвіцький, П. Друкер, А. Іванов, А. Кібанов, М. Колот, Р. Малік, М. Марра, В. Мескон, М. Нижник, С. Поліщук, Т. Оддонел, Г. Пітерс, Ф. Саймон. Однак на сьогоднішній день недостатньо розробленим є прикладний методичний інструментарій управління персоналом, який надав би можливість використати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємства.

Метою дослідження даного питання є оцінка складових елементів механізму управління персоналом та напрямки щодо забезпечення його ефективності.

Найважливішими передумовами забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників є високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь адекватності його вимогам, що пропонуються організаційними та технічними умовами функціонування. При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і добору кадрів підприємства не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати на робочих місцях[1].

При прийомі на роботу на сьогоднішній день в Україні основними вимогами є наявність освіти та стажу, а основними методами роботи при доборі - вивчення документів працівника та співбесіди. Такий підхід практично не дає інформації про потенціал працівника, його особисті якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі в розвитку та підвищенні конкурентоздатності підприємства. Методам оцінки трудового персоналу також приділяється

недостатньо уваги. Оцінка працівників здійснюється вибірково і пов'язується, насамперед, зі змінами в їх посаді.

Керівники підприємств, приймаючи участь у формуванні та розвитку ринкових відносин, повинні приділяти належну увагу стимулюванню працівників до підвищення продуктивності їх праці. Від того, наскільки ефективно впливають різні адміністративні та економічні заходи на інтереси персоналу, залежить спроможність управляти економічними процесами на підприємстві, підвищення ефективності їх функціонування та підвищення конкурентоспроможності.

Головним завданням управління персоналом є формування потрібного рівня мотивації праці, що виражається через стимулювання працівників, шляхом впливу на мотиви поведінки останніх за допомогою його складових.

Отже, механізм управління персоналом підприємства є відповідною системою послідовних форм, методів і засобів, зорієнтованих на вирішення кадрових проблем. Основу цих технологій складає така сукупність форм і методів роботи з персоналом, яка дозволяє досягнути не тільки одноразового успіху й результату, але й його постійне примноження.

Література

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. - К.: Кондор, 2003. - 296 с.

Легінькова Н.І., к.е.н., доц., Коваленко А.Д. курсант факультету менеджменту
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ

Значення стратегічної поведінки, що дає змогу фірмі виживати в конкурентній боротьбі в довготерміновій перспективі, різко зросло в останні десятиліття. Прискорення змін у навколишньому середовищі, поява нових запитів і зміна позицій споживача, зростання конкуренції щодо ресурсів, інтернаціоналізація бізнесу, поява нових, часто абсолютно несподіваних можливостей для здійснення бізнесу, розвиток інформаційних мереж, широка доступність сучасних технологій, зміна ролі людських ресурсів, а також ряд інших фактів призвели до різкого зростання значення стратегічного управління.

Актуальність дослідження стратегічного планування обумовлена існуванням проблеми забезпечення ефективного функціонування підприємства, досягнення динамічної рівноваги із зовнішнім середовищем, пошуку шляхів виживання в умовах ринку. Тому серед багатьох проблем, що вирішуються нині на вітчизняних підприємствах, особливу увагу необхідно приділити проблемі впровадження принципів і елементів стратегічного планування. Фактично стратегічне планування – це засіб подолання зростаючої нестабільності зовнішнього середовища.

Для того, щоб стратегічне планування на підприємстві здійснювалось ефективно, необхідно знати та розуміти його сутність, а також етапи та методи розробки стратегії.

Тож, мета роботи - дослідити сутність стратегічного планування, передумови його застосування на вітчизняних підприємствах та намітити напрямки подальшого використання.

Стратегічне планування — це одна з основних функцій стратегічного управління і являє собою процес прийняття управлінських рішень щодо стратегічного передбачення (формування стратегій), розподілу ресурсів, адаптації організації до зовнішнього середовища, внутрішньої організації. По суті, це процес створення і практичної реалізації генеральної програми дій підприємства. При цьому найголовнішими завданнями є такі:

- визначення цілей і напрямів діяльності фірми;
- координація різноманітних напрямів діяльності;
- оцінка сильних і слабких сторін фірми, можливостей і загроз з боку ринку;
- визначення альтернативних варіантів реалізації напрямів діяльності;
- створення умов для ефективного розподілу продукції;
- оцінка маркетингової діяльності.

Отже, предметом стратегічного планування є вирішення питань про те, які продукти (стратегічні простори) повинні бути освоєні фірмою та в який спосіб це можна зробити.

Процес стратегічного планування має низку відмітних особливостей.

По-перше, його метою є забезпечення передумов ефективної діяльності фірми на тривалий період (15—20 років).

По-друге, носіями ідей стратегічного планування є вищі рівні управління фірмою.

По-третє, стратегічним планам іманентний глобальний підхід до вирішення маркетингових проблем, відсутність деталізації та структуризації.

По-четверте, сферою стратегічного планування є широкий спектр альтернатив, які впливають з можливих змін у навколишньому середовищі.