конфліктних ситуацій);

- Оцінювання діяльності (змістовне чи формальне, конфіденційне чи відкрите, хто і як використовує результати).

Хоча цей перелік дуже вичерпний, він є неповним, оскільки кожна організація має свої власні усталені принципи та норми поведінки.

Тому для того, щоб бізнес стабільно розвивався, керівництву необхідно розвивати бізнес-культуру. Саме корпоративна культура визначає стратегію організації, її цілі, шляхи їх досягнення та критерії ефективності в досягненні цих цілей. Високий рівень корпоративної культури гарантує тісну комунікацію між членами організації. Тому керівництву необхідно вживати заходів щодо зміни корпоративної культури у відповідь на зміни у зовнішньому середовищі.

Список літератури

1. The official site of Free Management Library, Overview of Organizational Culture, 2022. URL: https://managementhelp.org/organizations/culture.htm (дата звернення 15.03.2023 р.).

УДК 331

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ – ОСНОВА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

С. Коваленко, викладач
Д. Топольник, зд. гр. МЕ-22
Центральноукраїнський національний технічний університет

Динамічний розвиток української економіки був би неможливий без ефективного управління основним фактором виробництва - людськими ресурсами.

Наразі компанії стикаються з нагальним викликом швидких змін у своїх класичних системах управління персоналом та впровадженням сучасних управлінських моделей, стратегій та цілей для утримання та розвитку людських ресурсів [1].

У сучасних умовах людські ресурси вважаються найважливішим ресурсом організації. Людські ресурси є головною продуктивною силою суспільства. Такі поняття, як "людські ресурси" та "кадровий потенціал" також є дуже важливими в практиці управління людськими ресурсами.

Вітчизняні та зарубіжні вчені надають великого значення вирішенню проблем методології, наукової теорії та наукової практики кадрового потенціалу, що також знаходить своє відображення в наукових дослідженнях.

Теоретичні засади становлення та розвитку управління людськими ресурсами висвітлено у працях таких видатних вчених, як Б.Є. Бачевський, В.П. Галенко, В.І. Герасимчук, Н. Корнеліус, Т. Смолінська, О.І. Шабрій. Тривалий час в кадровому менеджменті домінували економічні аспекти, тобто персонал розглядався як трудовий ресурс та облікова одиниця.

Кадровий менеджмент як самостійна наукова дисципліна сформувалася в рамках гуманістичної парадигми управління та концепції управління людськими ресурсами. Необхідність управління людськими ресурсами зумовлена тим, що працівники в контексті управління персоналом розглядаються як власники професійно-кваліфікованого людського, інтелектуального та соціального капіталу, який гарантує індивідуальну ефективність та конкурентоспроможність, завдяки тому, що має характеристики компанії.

Кадровий менеджмент - це система планування, організації, мотивації та контролю людських ресурсів, необхідних для формування та реалізації цілей компанії.

Розвиток кадрового менеджменту спрямований на те, щоб дати можливість

працівникам повністю реалізувати свій потенціал, забезпечити всі наявні можливості для підвищення продуктивності праці та якості роботи, а також максимізації прибутку компанії, а також максимізації здатності компанії постійно покращувати свої показники - це вміння працювати з людьми, правильно їх підбирати та оцінювати, зацікавлювати їх з метою підвищення рівня їх компетентності. Вирішення цього завдання і є головною метою кадрового менеджменту.

Питання цілей кадрового менеджменту тісно пов'язане з концепцією управління людськими ресурсами як сукупністю поглядів, спрямованих на розуміння сутності, змісту, цілей і завдань, стандартів, принципів і методів, стратегії і тактики управління працівниками в певних умовах діяльності підприємства. Кадровий потенціал відображає основні якісні та кількісні характеристики працівників. Зокрема, кадровий потенціал працівника враховує

- індивідуальні психофізіологічні характеристики, такі як вік, стать, стан здоров'я та працездатність, а також інші характеристики, що визначаються вимогами конкретного робочого місця

- Кваліфікаційні характеристики - рівень і профіль спеціалізації, якість загальних і спеціальних знань, трудових навичок і компетенцій, креативність, здатність до розвитку та інші показники, що визначаються рівнем складності роботи;

- соціальні характеристики - комунікабельність, дисциплінованість, ціннісні орієнтації, зацікавленість і загальна поведінка, які впливають на виробничий процес, коли потрібні корективи.

Для визначення кадрового потенціалу використовуються різні підходи, починаючи від аналітичних і розрахункових підходів, притаманних соціології та психології, до економіко-математичного моделювання та бачення безпосереднім керівником процесу виконання працівником своєї роботи. Якщо оцінка трудового потенціалу передбачає визначення максимальних здібностей, компетенцій та можливостей, якими володіє працівник для виконання трудових функцій, то, визначивши рівень кадрового потенціалу, керівництво може визначити місце людини в колективі, планувати потреби в усіх категоріях персоналу та ефективно здійснювати управління проектами з можливістю створення позитивного морально-психологічного клімату в колективі та створення ефективних проектних команд.

Таким чином, кадровий менеджмент має здійснюватися на основі комплексного підходу та базуватися на об'єктивній оцінці кадрового потенціалу з урахуванням вимог до компетентності працівників, кількісних та якісних параметрів, а також їхніх соціально-психологічних характеристик.

Список літератури

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. (2020). Сучасні технології управління персоналом:навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 466 с.

УДК 331

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ: МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ

С. Коваленко, викладач
В. Євладенко, зд. гр. МЕ-22
Центральноукраїнський національний технічний університет

В умовах швидких змін у зовнішньому середовищі управління часом стає все більш необхідним як для працівників, так і для керівників. В Україні питанню тайм-менеджменту не приділяється достатньої уваги на підприємствах через незначну частку заробітної плати у собівартості продукції.

Відомий дослідник Пітер Друкер у своїх працях зазначає, що одним з найважливіших