

Яковлєва Л.С., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАХОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному конкурентному середовищі важко принципово відмежуватися від конкурентів: усі ресурси практично однаково доступні на ринку. Тому в економічно розвинених країнах почався дуже активний пошук резервів і нових конкурентних переваг.

На зміну теорії, яка визначала людей лише як витрати, які необхідно скоротити, прийшла теорія управління людськими ресурсами, згідно з якою люди є одним із ресурсів підприємства, і ними необхідно належним чином управляти та інвестувати в розвиток підприємства. Талант став розглядатися як головний ресурс і став вирішальним фактором успіху кожної організації, а його розвиток був інтегрований у загальну стратегію розвитку підприємства.

Прискорення науково-технічного прогресу призвело до стрімких змін у вимогах до професійних знань, умінь і навичок працівників, що також свідчить про важливість розвитку талантів для підприємства. Недостатня кваліфікація персоналу для задоволення потреб підприємства може негативно позначитися на результатах діяльності. Тому головним показником соціально-економічного розвитку будь-якого підприємств виступає кадровий потенціал.

Багато авторів вважають, що розвиток персоналу являє собою систематично організований, обмежений у часі процес навчання, який підвищує професійний рівень працівників, веде до розвитку нових виробничих функцій на підприємстві та формування нових виробничих функцій, крім того формування резерву менеджерів і вдосконалення соціальної структури персоналу [1, с 178].

Основною метою розвитку персоналу на будь-якому підприємстві виступає підвищення прибутку та максимізація потенціалу кожної людини, що дозволяє їй ефективно вирішувати завдання в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища, що швидко змінюється. У сучасних умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності підприємства. Високий рівень професійних здібностей, висока навчальна мотивація та прагнення працівників вчитися та ставати більш обізнаними призводять до значного підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Кваліфіковані працівники характеризуються більшою мобільністю та конкурентоспроможністю на ринку праці.

Основними напрямками вдосконалення розвитку персоналу в умовах конкуренції є:

1. Підвищення культурного рівня співробітників і постійне оновлення знань для усунення розриву між робочим місцем, вимогами до роботи та професійними якостями співробітників.

2. Стимулювання професійного зростання співробітників.

3. Забезпечення підвищення кваліфікації співробітників.

4. Заохочення працівників створювати та розвивати інновації, які забезпечують підприємствам конкурентну перевагу.

5. Формування системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів, включаючи безпосереднє виробниче навчання та навчання з відривом від виробництва.

6. Застосування інноваційних форм і методів організації навчання.

7. Створення умов для кар'єрного росту співробітників.

8. Заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками всередині підприємства, запобігаючи конфліктам.

9. Забезпечення стабільності та належного оновлення кадрової структури.

10. Вертикальна і горизонтальна ротація кадрів.

В результаті можна зробити висновок, що довгостроковий успіх підприємства забезпечується розвитком персоналу, який є основним фактором підтримки їх конкурентоспроможності. Досягнення бажаних результатів і підвищення ефективності роботи співробітників означає значні переваги. Підвищення професійного рівня працівників шляхом розвитку персоналу позитивно впливає на їхні здібності, навички та знання, що в кінцевому підсумку призводить до підвищення якості продукції чи послуг. Крім того, розвиток персоналу відіграє вирішальну роль у сприянні професійному, інтелектуальному, моральному та особистісному зростанню людей, таким чином розкриваючи їхній повний потенціал.

Стратегічні та операційні цілі підприємства можуть бути досягнуті лише шляхом ретельно спланованого та продуманого процесу, відомого як розвиток персоналу. Цей процес охоплює різні методи, такі як навчання, професійний ріст, управління кар'єрою, соціальний та особистий розвиток і трудова мотивація.

Підвищення професійного розвитку співробітників зазвичай досягається різними методами. Вони включають підвищення освітньої кваліфікації учасників, сприяння інноваційній культурі, створення комплексної системи безперервної освіти та навчання, яка охоплює професійний розвиток, впровадження прогресивних методів і структур, а також створення середовища, яке сприяє зростанню та просуванню працівників.

Література:

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

Яценко В.І., здобувач гр. МЕ-22М
Андрощук І.О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Децентралізація внутрішніх процесів управління в Україні зумовлює структурну трансформацію адміністративних ієрархій влади (загалом державного, регіонального рівнів та самоврядування в громадах).

Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні було схвалено урядом у квітні 2014 року [1]. Специфіка функцій і повноважень органів влади та управління визначає умови, за яких вони формують, приймають і реалізують будь-які управлінські рішення.

На нашу думку, переваги впровадження реформи децентралізації полягають у наступному: спрощений та прискорений процес прийняття рішень у громаді; швидке виявлення та виправлення помилок, а також відкритий і прозорий підхід до реалізації рішень є надзвичайно важливими; громада отримує самостійність у визначенні бюджетних асигнувань з урахуванням наявних фінансових та природних ресурсів; можливість залучення жителів громад до обговорення актуальних проблем, оскільки це сприяє розвитку почуття колективної свідомості. Крім того, жителі громад отримують доступ до високоякісних адміністративних, соціальних та інших необхідних послуг. І нарешті, узгодження зусиль для стимулювання регіонального економічного зростання.

Поряд із тим, доцільно виокремити ряд недоліків, які слід враховувати, включаючи потенціал нерівномірного розвитку між різними регіонами та громадами. Крім того, існує ризик прийняття посадовими особами неправильних рішень через недостатню кваліфікацію,