

Леся Волянська-Савчук

старший викладач,

Альона Кірілкова

студентка,

Хмельницький економічний університет,

м. Хмельницький

РОЛЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УМОВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Зараз весь світ працює над проблемою удосконалення системи управління персоналом на підприємствах різних форм власності. Управління персоналом — це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих). Персонал підприємства є ключовим фактором розвитку, тому коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності.

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, зв'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема антикризового управління персоналом. В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними.

Проблема управління персоналом завжди перебувала в центрі уваги науковців. Цій проблемі присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл, як Е. А. Смірнов [1], А.В. Шегда [2], М.Д. Виноградський [3], О.М. Шканова [3], Г.В. Щокін та ін.

Персонал — це найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п. [1].

У сучасних умовах корінним чином змінилася роль людини у виробництві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо.

У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Усталюється новий погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки, як на «людський капітал». Під ним розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб. Люди в даний час розглядаються вже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху увесь час зростає. У результаті поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами, що заміняє систему управління кадрами. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації.

Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів. На відміну від концепції управління персоналом, ця концепція виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якіснішої робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані і навіть створенням умов для

повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим затрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикриті втрати, а як інвестиції в людський капітал — основне джерело прибутку. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку організації [2].

Відомо, що одним з найважливіших завдань управління є визначення необхідної виробничої поведінки або її моделювання, здійснюване на підставі аналізу цілей організації.

Компетенція — це здатність працівника відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей організації. Іншими словами, це якість, що перетворилася на стійку поведінку в робочій ситуації. Прикладами компетенції можуть бути гнучкість (працівник, який володіє такою компетенцією, успішно пристосовується та ефективно діє в мінливих ситуаціях і з різними людьми) або ініціативність (впроваджує нові підходи і чинить дії, спрямовані на підвищення ефективності, до того моменту, коли їх зажадає керівництво/організація) [3].

Після проведеного аналізу і викладеного матеріалу, можна зробити наступні висновки: антикризове управління персоналом є одним із важелів успішної діяльності підприємства. Воно забезпечує введення нових способів і методів управління працівниками, та сприяє пошуку нових ідей у цій сфері. В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними.

Література

1. Смирнов З. А. Основи теорії організації. Учебное пособие для вузов / З. А. Смирнов. - М.: Юнити, 2005.
2. Шегда А. В. Теоретичні аспекти розробки сучасної концепції підготовки менеджерів / А. В. Шегда // Вища школа: Науково-практичний журнал. -К.,2001. -№ 1. - С.26-34.
3. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. Посібник/ М.Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. - К.: ЦУЛ, 2009. - 502с.
4. Сава А.П. Економічна діагностика ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. № 6, Т.3 (181). – С. 89-93.

Наталія Врубель

аспірант,

ПВНЗ«Європейський університет»,

м. Київ

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ ЯК МЕТОД ПІДТРИМАННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ В КРИЗОВОМУ ПЕРІОДІ

Для сталого і стабільного розвитку національної економіки необхідно проводити розробку та активне впровадження інновацій у всі сфери виробництва, а особливо в сільське господарство.

Інновація – це новий підхід до конструювання, виробництва і збуту товарів,