

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ НА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Л.І. Чернишова, к.е.н., доцент

Одеський національний політехнічний університет

С сучасних динамічних умовах, які характеризується кризовими процесами, постійно зростаючим рівнем конкуренції та потребою впровадження новітніх технологій у всіх сферах діяльності, перед керівниками підприємств виникає нагальне питання щодо формування ефективної системи розвитку кадрового потенціалу організації. І саме ті підприємства, що формуватимуть свою стратегічну поведінку враховуючи компетентісний підхід в управлінні своїми кадрами, мають більшу вірогідність зберегти, зміцнити і підвищити свої конкурентоспроможні позиції в довгостроковій перспективі.

Аспектам підвищення ефективності кадрового управління персоналом та розвитку його потенціалу присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних вчених, таких, як Бандур С. І., Богиня Д. П., Н.С. Краснокутська, Садабировна А.Л., Колот А. М., Еггер Ф., Мехран Ф. і Ріхтер Дж., Шатейнє А. та ін. Проте деякі моменти у визначеному питанні розглядалися поверхово.

Взагалі поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку будь-якого підприємства чи організації. Він повинен розглядатися як загальний рівень кадрового забезпечення можливостей існування організації. Зокрема, його визначають як «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [1, с. 239]. Формування системи цих здібностей і можливостей можливе тільки за умови завчасного інвестування в програму розвитку трудових ресурсів, які є в наявності у організації. Звідси виникає завдання виявлення поточного потенціалу кожного працівника, оцінки його діяльності, переходу до принципів розумної організації або до розвиваючого управління персоналом. І саме на цьому етапі неможливо не згадати про компетентісний підхід, оскільки саме він, за оцінками фахівців, обумовлений, перш за все пошуком нових довгострокових конкурентних переваг на ринку товарів і послуг та знаходженням можливого шляху до вирішення цієї проблеми. Формування компетентності відбувається шляхом придбання під час навчання суми компетенцій, які є комбінацією характеристик (що відносяться до знань і їх застосування, умінь, навичок, здібностей, цінностей і особистих якостей) і дозволяють забезпечити виконання професійних обов'язків на високому рівні. Фокусування роботи у напрямку тісного поєднання вказаних понять дозволить отримати підприємству синергетичний ефект, а це дозволить закласти фундамент його конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі та підвищити ефективність функціонування за рахунок формування професійних компетенцій провідних спеціалістів, працюючих в ключових підрозділах підприємства (рис. 1).

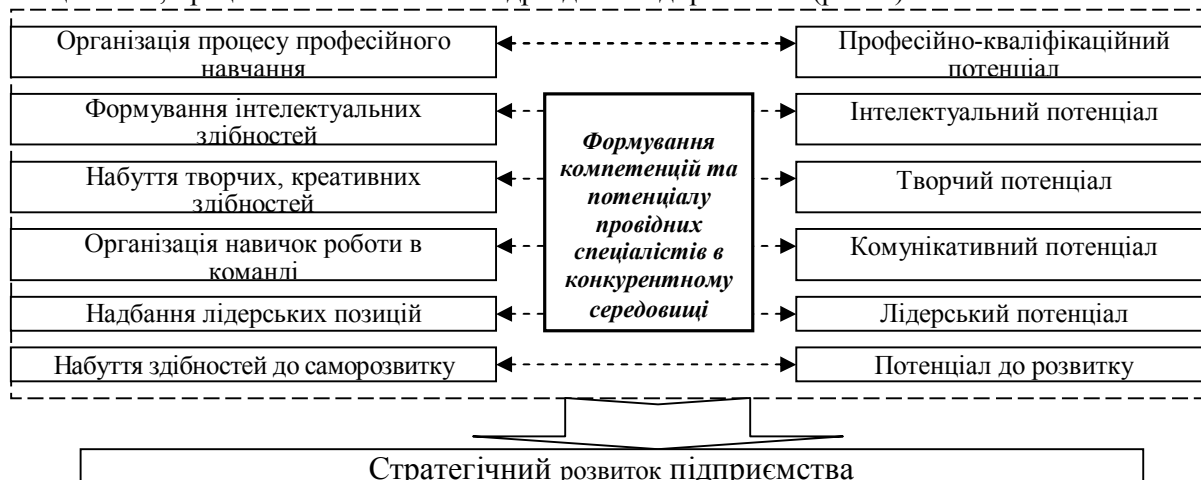


Рисунок 1 – Генерування взаємозв'язку професійних компетенцій та елементів кадрового потенціалу для розвитку підприємства

Оцінка кадрового потенціалу повинна виконуватися в показниках кількості працівників підприємства, якості їхньої професійно-кваліфікаційної підготовки та міри використання компетенцій [2, с. 195]. А отже, прагнучи до розвитку кадрового потенціалу, слід пильну увагу приділяти формуванню та вдосконаленню компетентності провідних спеціалістів, вимірюваної за допомогою оцінки досягнення результатів їх роботи. Динамічні кроки у цьому напрямку дозволять успішно функціонувати, використовуючи новітні знання, уміння та набутий ними практичний досвід. Безумовно, визначені компоненти вимагають постійного відновлення і найважливіше при цьому:

- постійне відновлення кадрового потенціалу підприємства шляхом підвищення професійно-кваліфікаційної та інтелектуальної складової персоналу;
- перепідготовка кваліфікації кадрів, потреба в яких збільшується в результаті структурних зрушень та модернізації виробництва;
- сприяння розвитку інтелектуального, комунікативного, креативного та культурного рівня управлінських кадрів в умовах інтеграції науки, освіти та виробництва;
- визначення базових компетенцій, як стандарту, на які рекомендується орієнтуватися у своїй роботі провідним спеціалістам.

Література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства, формування та оцінка; Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2005. - 352 с.
2. Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротапінт, 2013. – 343 с.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

О.О. Барабаш, к.е.н., с.н.с.
В.В. Москаленко

Одеський національний політехнічний університет

В умовах нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед керівництвом підприємств стоїть необхідність працювати по-новому, рахуючись з законами і вимогами ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи свою діяльність до мінливої ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Одна з головних задач для підприємств різних форм власності - пошук способів управління працею, що забезпечують активізацію людини. А ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб людини, без доцільного використання стимулів до праці, тобто, вирішальним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів, мотивація - це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією розуміють усе те, що активізує діяльність людини. На думку третіх, мотивація - це надія на успіх і побоювання невдачі. Деякі відомі спеціалісти з основ менеджменту визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації[1]. Досить поширеним є визначення мотивації як рушійної сили поведінки, як прагнення людини до активної дії з метою задоволення своїх потреб. Мотивацію визначають і як стан особи, що характеризує ступінь активності і спрямованості дії людини у конкретній ситуації. [2, с.11]

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людиною, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. Далі цей же фахівець зазначає: «Мотивація працівників