

використовуються відкриті способи боротьби (взаємні погрози, моральні образи, фізичне насильство), так і закриті (наклепи, дискредитація, інтриги тощо).

Батальний етап. Передбачає розв'язання конфлікту: повне знищення «противника» у психологічному розумінні або оголошення перемир'я. На цьому етапі дуже важливу роль відіграє втручання третьої сторони, яка є авторитетом для конфліктуючих сторін та здатна розкрити їм очі на безглуздість ситуації, яка склалась. Центральним елементом моделі є управління конфліктом, методи здійснення якого можна поділити на дві групи: структурні; міжособисті.

Доцільно виділити чотири структурні методи розв'язання конфлікту: пояснення вимог до роботи; використання координаційних та інтеграційних механізмів; установлення загальноорганізаційних цілей з метою спрямування зусиль усіх працівників на досягнення загальної єдиної цілі; використання системи винагород.

Можна говорити про п'ять основних міжособистісних способів розв'язання конфлікту: ухилення; згладження; примус; компроміс; вирішення проблеми, яка зумовила конфлікт.

УДК 339.137.2 : 334.716

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент

А.В. Мазур, магістр

Полтавський національний технічний університет

імені Юрія Кондратюка

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ – НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Для створення дієвої системи розвитку персоналу підприємства і здійснення ефективного процесу управління нею у першу чергу слід визначитись з основними її складовими елементами: по-перше, необхідно структурно закріпити в організації функцію професійного розвитку кадрового потенціалу; по-друге, створити необхідне інформаційне і

методичне забезпечення процесу управління професійним розвитком; по-третє, розробити відповідні технології здійснення процесу управління професійним розвитком на ґрунті сучасних методів роботи з персоналом.

Щодо структурного закріплення функції професійного розвитку персоналу підприємства, то вважаємо за доцільне рекомендувати керівництву доповнити функціональні обов'язки інспектора з кадрової роботи функціями, які стосуються професійного розвитку кадрового потенціалу.

Технологічне і методичне забезпечення процесу професійного розвитку кадрового потенціалу підприємства бажано створювати одночасно, дотримуючись при цьому певних правил і рекомендацій.

Ключовим етапом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб підприємства в цій галузі. Визначення потреб у професійному розвитку окремого співробітника вимагає спільних зусиль директора підприємства, самого співробітника та інспектора з кадрів.

Традиційними методами визначення і реєстрації потреб у професійному розвитку є атестація, підготовка індивідуального плану розвитку, тестування. Вибираючи методи визначення потреб співробітників підприємства у професійному розвитку бажано розділити їх на методи за допомогою яких можна з'ясувати потреби у підвищенні кваліфікації її кадрового потенціалу і потреби підприємства у розвитку кар'єри її співробітників. Процес управління професійним навчанням повинен складатись з ряду послідовних етапів (рис. 1).

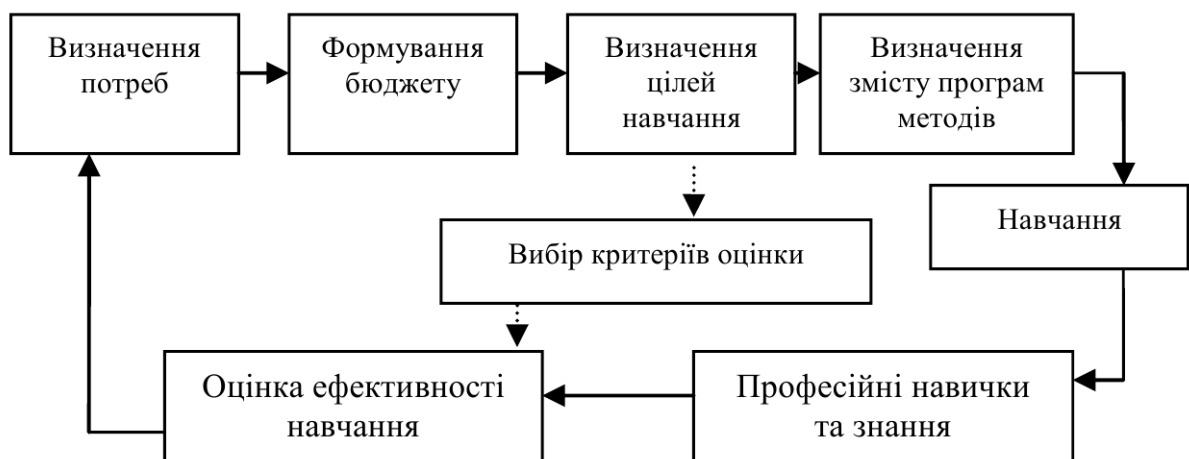


Рис. 1. Процес професійного навчання персоналу

Визначивши потреби у фаховому навчанні, отримавши у своє розпорядження бюджет, знаючи критерії оцінки ефективності і будучи знайомим із різноманітними методами навчання, відділ кадрів зможе приступити до підготовки самих програм. Розробка програми припускає визначення її змісту і вибір методів фахового навчання. Зміст програми визначається, у першу чергу, цілями, які відображують потреби у фаховому навчанні організації.

Основними методами навчання на робочому місці підприємства можуть бути: інструктаж, ротація, учнівство і наставництво.

Таким чином, вибір конкретних методів навчання визначається цілями, характеристиками тих, хто навчається і ресурсами, що знаходяться у розпорядженні і ми маємо надію, що розроблені напрями вдосконалення професійного розвитку персоналу можуть бути враховані керівництвом підприємства і тим самим допоможуть підвищити його конкурентний потенціал.

УДК 06.047: 331.107.08

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
К.Ю. Малютіна, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЛЮДИНА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОГО СЛУЖБОВОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Контроль для менеджера – це те, що дозволяє утримувати працівників у певних рамках. Але це не зовсім так.

Контроль – це процес забезпечення досягнення підприємством своєї мети.

Процес контролю складається із встановлення стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і коригування у тому випадку, коли досягнуті результати суттєво відрізняються від встановлених стандартів.