

Якщо ж підприємство є однопродуктним, тобто випускає лише один товар, то, однозначно, можна констатувати повну ідентичність життєвих циклів даного підприємства та цього товару. При цьому етапи життєвого циклу організації діляться на дві групи: ріст і старіння. Ріст починається із зародження і закінчується розквітом, після цього настає старіння, починається його стабільність і закінчується «завмиранням».

Таким чином, система управління підприємством має бути скоректована з урахуванням руху організації стадіями «життєвого циклу». Інформація про проблеми, характерні для кожної стадії «життєвого циклу», допомагає нам намалювати криву «життєвого циклу» розвитку організації й розробити адекватну систему управління підприємством для подолання конкретних проблем, які виникають у процесі внутрішніх і зовнішніх змін.

Перелік використаних джерел:

1. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.
2. Антикризисное управление предприятиями и банками. – М.: Дело, 2001. – 840 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Мастерство, 2002. – 224 с.
4. Пособие ЭРНСТ энд ЯНГ по составлению бизнес-плана: Пер. с англ., 2-е издание – М.: Джон Уайли энд Союз, 1995. – 224 с.
5. Adizes, I. (1988). Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall. 361 p.
6. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация, 2-е изд., перераб. и доп. / Под общ. ред. проф. Л. А. Брагина и проф. Т. П. Данько. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 560 с.
7. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: <http://www.adizes.com>.
8. Подольчак Н., Стеців С. Формування та використання типових змін на етапах ЖЦП // Вісник ТНЕУ. – 2011. – № 4. – С. 87–89.

Мазур Наталія

Тернопільський національний економічний університет

КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Ефективне функціонування будь-якої організації визначається насамперед ступенем розвитку її персоналу. Сучасний працівник повинен володіти стратегічним мисленням, підприємливістю, широкою ерудицією та високою культурою. З цього випливає необхідність безперервного розвитку персоналу (проведенню заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і росту їх здібностей вносити важливий вклад в діяльність організації [1].

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових

виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Концепція розвитку персоналу – це орієнтована на власника людського капіталу філософія, ідеологія, стратегія і політика роботодавця [2].

Сучасними концепціями розвитку персоналу є:

- Виробнича концепція, або концепція вдосконалювання процесу нагромадження людського капіталу. Відповідно до цієї концепції чисельність працівників змінюється в повній відповідності зі змінами обсягів виробництва товарів або послуг, шляхом використання альтернативних форм зайнятості, зміни моделей робочого часу[3].
- Продуктова концепція, або концепція підвищення людського капіталу припускає, що роботодавець орієнтований на використання різних моделей нагромадження людського капіталу за допомогою застосування окремих елементів системи оплати праці і винагород [4].
- Торгівельна концепція, або концепція стимулювання використання зростаючого людського капіталу, заснована на переконанні, що якщо власникові основного капіталу надати право самостійно вирішувати питання про розвиток персоналу, то переваги споживчого вибору можуть залишитися незмінними або навіть погіршитися [5].
- Традиційна маркетингова концепція, або концепція ефективності задоволення бажань роботодавця, опирається на те, що критерієм оптимізації стратегії споживання робочої сили є прибуток (збитки) від процесу сполучення здатності до праці з капіталом і природними ресурсами [6].
- Соціальна концепція, або концепція соціально – етичного розвитку персоналу, спрямована на вирішення протиріччя між соціальними перевагами (бажаннями), реалізованими потребами (запитами) і матеріалізованими соціальними потребами як роботодавця та найманого працівника так і суспільства в цілому[7].
- Профорієнтаційна концепція, або концепція пошуку професійних талантів, – припускає, що знання, здібності й навички людини – це форма капіталу, що подібно фізичному капіталу, забезпечує своєму власнику, більш складну професію, більш високу посаду, більший дохід.

Згідно з даною концепцією відбувається відбір найбільш здібних найманих працівників з погляду механізму їх соціально – психологічної мотивації до їх професійної діяльності [8].

- Комунікативна концепція розвитку персоналу, орієнтована на системно скомбіноване використання всіх комунікативних засобів, спрямованих на підтримку ефективної пропозиції робочої сили (реклама, пропаганда, робота із громадкістю).
- Концепція сервісу робочої сили припускає, що сервісне обслуговування роботодавця є інструментом забезпечення його довгострокової задоволеністю конкурентоздатністю найманих робітників.

- Сучасна концепція розвитку персоналу означає підпорядкування всіх аспектів діяльності в організації задоволенню ринкової потреби в товарах і послугах найкращим способом [9].

Отже, запорукою успішної діяльності підприємства є розвиток його персоналу. Проте у сучасний економічно нестабільний період проблеми розвитку управлінського персоналу приділяється недостатньо уваги. Ігнорування даної проблеми пояснюється браком коштів на впровадження програм розвитку персоналу, а також нерозумінням стратегічного значення даного напрямку як передумови довгострокового ефективного функціонування підприємства.

Поширення концепцій в системі управління персоналом спрямоване на розкриття потенціалу працівника.

Перелік використаних джерел:

1. Філіпенко Ю. Ю. Теоретичні основи дослідження процесу розвитку управлінського персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Філіпенко // Ефективна економіка. – 2012. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1665>.
2. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О. А. Грішнова, В. О. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: 36. наук. пр. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.
3. Куриляк В. Є. Заробітна плата на промислових підприємствах: методичні та організаційні аспекти: монографія / В. Є. Куриляк, В. С. Мазур. – Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2011. – 303 с.
4. Сухорученко О. В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации / О. В. Сухорученко// Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2013. [Електронний ресурс] Режим доступу до ресурсу : <http://naukovedenie.ru/PDF/07evn513.pdf>.
5. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАМ України, Інститут економіки промисловості, 2008. – 502 с.
6. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. Й. Самыгин. – Ростов на Дону : Феникс, 2007. – 346 с.
7. Гусарова М. Стратегия управления персоналом: понятия и классификация / М. Гусарова, А. Тропынин // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 7. – С. 4–11.
8. Мосійчук І. В. Удосконалення системи управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах [Електронний ресурс] / І. В. Мосійчук // Економіка. Управління. Інновації №5. – 2016. – Режим доступу до ресурсу : file:///C:/Users//Богданка/Downloads/eui_2016_2_20.pdf.
9. Сливка О. Застосування елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом [Електронний ресурс] / О. Сливка – 2011. – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Slyvka.pdf.