

доходна частина річного бюджету становить 180 млн. євро, з яких 20 млн. євро – бюджет розвитку міста; немає поділу на міста районного, обласного, центрального підпорядкування; представники інших рівнів управління, у тому числі центрального, не можуть втручатися у функції місцевого самоврядування [4, с. 29].

Бібліографія:

1. Морозов А.А., Яценко В.А. Ситуационные центры – основа стратегического управления / ММС №1 – 2003. – С.3- 14.

2. Ситуаційне управління як комплекс технологій управління військовими формуваннями [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.immsp.kiev.ua/perspages/koss_va/publ/3_situpr.pdf

3. Поняття технології управління та алгоритму її реалізації в ситуаційному менеджменті [Електронний ресурс] Режим доступу: http://ebooktime.net/book_165_glava_78_1._ПОНЯТТЯ_ТЕХНОЛ.html

4. Мартиненко П. Ф. Децентралізація у здійсненні державної влади як конституційний принцип в Україні [Текст] / П.Ф.Мартиненко // Українсько- європейський журнал міжнародного та порівняльного права. – 2001. – № 2. – (Спеціальний випуск) – Т. 1. – С. 29.

Світлана ДУБ'ЯНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Потенційні можливості підприємства можуть бути реалізовані лише завдяки кваліфікованим кадрам. Персонал – це ресурс, який дозволяє суб'єкту господарювання пристосуватися до складних умов, підвищити показник трудової діяльності, забезпечити досягнення конкурентних переваг. Інноваційний напрям сучасного виробництва, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до управління персоналом підприємства.

Кадровий потенціал підприємства відіграє важливу роль у розв'язанні організаційних, економічних, науково-теоретичних завдань господарювання. Відтак, персонал – це стратегічний ресурс

підприємства, а прагнення до його використання спонукає до пошуку нових ефективних важелів оптимального управління ним. Необхідність управління персоналом здійснюється на основі принципів та методів стратегічного управління підприємством. Об'єктом стратегічного управління виступає наявність у підприємства кваліфікованого персоналу, та сукупні здібності, можливості і досвід персоналу, дії які забезпечать підприємству стратегічні конкурентні переваги, тобто кадровий потенціал підприємства[1].

Відтак, основною умовою для досягнення своєї стратегічної мети для будь-якого підприємства є наявність потужного кадрового потенціалу. Він є тією конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності підприємства від факторів зовнішнього середовища. Сьогодні, система управління персоналом надає можливість для розробки нової, ще більш гнучкої стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємства, яка здатна радикально змінити систему управління персоналом в цілому.

Формування кадрового потенціалу підприємства є складним і довготривалим процесом набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Слід зазначити, що в науковій літературі недостатньо приділяється увага питанням класифікації та систематизації факторів, що визначають формування і використання кадрового потенціалу. Основними етапами формування кадрового потенціалу є аналіз впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища[3].

Головною метою розвитку кадрового потенціалу є забезпечення функціональних підсистем і виробничих систем підприємства необхідними працівниками в потрібній кількості та потрібної кваліфікації.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, такі, наприклад, як розробка і здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціальні й економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації, тобто увесь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та координацію людської діяльності.

Наявність високоякісних людських ресурсів, на думку Л.Б. Круп'як, є ключовою передумовою високого рівня їх компетентності. Проте якість свідчить лише про володіння певним рівнем трудового потенціалу, а

компетентність відображає здатність працівників застосувати потенціал у практичній діяльності з метою досягнення як особистих так і корпоративних цілей. В зв'язку з цим, професійна компетентність персоналу детермінується не тільки складовими трудового потенціалу, але й здатністю реалізувати наявний потенціал відповідно до виробничих та управлінських потреб [2].

Водночас, розвиток кадрового потенціалу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як на підприємстві, так і за його межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, й забезпечити працевлаштування інших громадян.

Ми вважаємо, що на рівні підприємства, визначаючи потребу у професійному навчанні персоналу, доцільно брати до уваги вплив зовнішнього середовища, стан конкурентної боротьби на ринку, розвиток техніки і технологій, що обумовлюють виникнення нової продукції, послуг та нових видів діяльності, зміну організаційної структури.

Нарощування кадрового потенціалу підприємства великою мірою залежить від усвідомлення значущості професіоналізму, його суттєвої обумовленості особистісними якостями працівників, здатністю інтегруватися у професійну діяльність та здійснювати це на різних етапах діяльності. Тому, ефективним засобом підвищення кадрового потенціалу підприємства є навчання працівників як необхідна умова для їх професійного розвитку. Навчання для людських ресурсів підприємства є сукупністю цілеспрямованих дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій працівників, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб підприємства. Все це дозволяє стверджувати, що в контексті підвищення професіоналізму працівників підприємства важливе значення має удосконалення системи їх професійного навчання.

Бібліографія:

1. Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси» / А.С. Головка. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. Т. 2.

2. Круп'як Л.Б. Інноваційні механізми модернізації адміністрування діяльності організації в контексті підвищення професійної компетентності

її персоналу/ Л.Б. Круп'як // Державне управління: удосконалення та розвиток: науковий журнал. – 2014. – № 8 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua>.

3. Семенов А. Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А. Г. Семенов, А.І. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1.

Галина ДУДА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Формування конкурентоспроможної економіки, загострення конкуренції на внутрішньому та зовнішніх ринках потребує від кадрів більш високого рівня кваліфікації, здатності до ризику генерування нових ідей і прояву творчості, готовності до змін та збільшення відповідальності. У цих умовах особливо зростає роль навчальних закладів та якості надання освітніх послуг.

Основним видом діяльності установ освіти є створення і надання освітніх послуг. Отже, освіта, як специфічна сфера діяльності, становить інтерес для економічного аналізу. Так, освітні послуги, на думку С.В. Багдік'яна, можна охарактеризувати як цілеспрямований систематичний процес передачі та отримання знань, інформації, вмінь і навичок та результат інтелектуального, культурного, духовного, соціально-економічного розвитку суспільства та держави [1].

Освітня послуга – це комплекс навчальної та наукової інформації, переданої громадянинові у вигляді суми знань загальноосвітнього та спеціального характеру, а також практичних навичок для наступного застосування.

Отже, освітня послуга – це сукупність корисних властивостей, які повинні задовольнити пов'язані з одержанням кваліфікації потреби споживачів. Відтак, освітні послуги задовольняють особистісні (кінцевий споживач), колективні (підприємства-роботодавці) та суспільні (держава, суспільство) потреби.

Сучасна філософія освіти представляє якість освіти як багатовимірну модель соціальних норм і вимог до особистості,