

після роботи протягом ряду років в одній компанії працівники набувають додаткові права. Американці, з іншого боку, менше вірять в довгостроковий розвиток кар'єри. У них, як правило, частіше здійснюється активний пошук вищих менеджерів за межами компанії.

Талановиті працівники потребують особливих форм і методів планування їхньої кар'єри. Фахівців з високим лідерським потенціалом доцільно певною мірою розглядати як частину стратегічного резерву організації. У процесі управління талантами слід виходити з того, що талановиті працівники можуть досягати видатних результатів у роботі, працюючи в команді з іншими здібними компетентними колегами.[4]

Деякі з правил управління талантами:

Перший – це дати таланту багато креативної, цікавої і в жодному випадку не рутинної роботи. Такі люди рідко бачать себе в майбутньому саме у цій компанії, саме тому перед ними потрібно ставити нові більш амбітні та цікаві цілі.

Другий – щоб запобігти перевтомі або «перегоранню» свого талановитого працівника, керівник сам повинен слідувати за його повноцінним відпочинком і відновленням. Саме в таких випадках хорошою нагородою може слугувати відпочинковий тур, або абонемент у спорт-центр.

Третій – забезпечити працівнику комфортні та цікаві комунікації зі зовнішнім середовищем компанії. «Таланти постійно спілкуються в професійному співтоваристві, це підвищує ризик витоку інформації і переходу самого фахівця, але без такого спілкування талант не може» [9] тому їм потрібно забезпечити можливість цікавих відряджень, участі у тренінгах, конференціях чи зустрічах з цікавими людьми.

Четвертий спосіб - забезпечити таланту «особливий статус», не ламаючи при цьому усталеної структури колективу і не викликаючи у інших співробітників питань, «чому йому можна, а мені ні» (вільний графік, звільнення від дрес-коду і т. п.). Інструментів тут багато. Наприклад, створити «під талант» спеціальну «креативну» посаду, тим самим вивісивши його за межі формального рівності.

І п'ятий спосіб, але далеко не останній по своїй важливості – система моральної і матеріальної мотивації. В компанії, яка орієнтована на роботу з талантами, потрібно мати гнучку систему премій, бонусів та інших нагород для працівників, при чому не тільки матеріальних, так як таланту завжди важлива похвала і відчуття творення чогось великого [3].

1. *Управління талантами // HR-Portal. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hr-portal.ru/varicle/upravlenie-talantami>.*

2. *Н.Б. Кузнецова, 2014 – Управління талантами: досвід бізнесу і влади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wardhowell.ru/upload/iblock/003/Talent%20Equity%20Institute_07.08%20FINAL.pdf.*

3. *Федоров С. Джокер в колоді // Кар'єра. - 2009. - № 3. - С. 55. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kariera.idr.ru/items/?item=2020>.*

4. *Баушук Т.О. Підбір персоналу та ухвалення рішень у креативному управлінні організацією / Т.О. Баушук, Я.І. Смірнова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 1. – С. 148-155.*

Мазурик М. М.

студ. групи МЕ - 23

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Ситник Й.С.

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Культура управління та ведення бізнесу на вітчизняних підприємствах продовжує формуватися. Керівництво підприємств різних видів економічної діяльності розглядає їх як динамічну структуру, в якій виробничі та інші процеси вимагають постійних змін, розвитку й удосконалення, а також – лідерства.

Актуальність дослідження полягає у розкритті лідерства як певного набору якостей, що притаманні керівникам чи лідерам, які успішно можуть здійснювати вплив на інших, а з іншого, лідерство – це процес несилового впливу у напрямку досягнення організацією своїх цілей.

Виходячи із функціональних і психологічних відмінностей між керівником і лідером, у групі можуть виникнути ситуації, які накладають свій відбиток на гармонізацію життя і діяльності групи.

1. Лідер і керівник - різні особи, які не знаходять спільних точок взаємодії. Ця ситуація не сприятиме успішній діяльності групи і гармонізації міжособистісних стосунків.

2. Лідер і керівник - різні особи, які на основі взаємоповаги і компромісів знаходять точки взаємодії. Така група може працювати успішно, і в ній пануватиме певний «дух» змагання та суперництва.

3. Лідер і керівник - одна і та сама особа, в цьому випадку група працюватиме як єдина команда, віддана своєму капітанові, тобто найефективніше з погляду діяльності і найбільш гармонійно з погляду людських стосунків

Керівництво більшою мірою є соціально-адміністративною характеристикою управління людьми, перш за все у розподілі ролей управління і підпорядкування.

А лідерство – це процес психологічного впливу однієї людини на інших при їх сумісній життєдіяльності, який здійснюється на основі сприйняття, наслідування, навіювання, розуміння один одного. Лідерство засноване на принципах вільного спілкування, взаєморозуміння і добровільності підпорядкування.

Нажаль досить часто зустрічається така тождність, що керівник не завжди є лідером для своїх підлеглих. Щоб запобігти такому явищу лідер має містити певні якісні характеристики, що властиві будуть

лише йому, як керівнику: турбота - зважати на інтереси, сумніви й успіхи інших людей; наполегливість - уміти зосередитися на меті, незважаючи на обставини; товарицькість - вміти уважно слухати, проводити зустрічі, презентації, переговори та виступати на публіці; урівноваженість - вміло керувати серед метушні; відповідальність - розуміти значення своїх вчинків, їхній вплив на інших; зосередженість - орієнтуватися на майбутнє і робити все для розвитку організації, розробляти довгострокові плани.

Крім цього, лідери — це люди, орієнтовані на досягнення мети. Він має встановлювати конкретні, вимірні, обмежені в часі цілі й показники, яких ви мусите досягнути, щоб переміститися з тієї точки, де ви є зараз, у ту, куди націлені з вашою організацією в майбутньому. У будь-якому випадку ясність має важливе значення.

Лідер сам є елементом системи, одним з її найрухливіших елементів. Він має запалювати людей і передавати свій ентузіазм працівникам, своє бачення майбутнього, допомагаючи адаптуватися до нового успішного подолання певних етапів у діяльності. Лідер стимулює, змушує деяких людей йти до старої мети зі старою енергією, а до нового результату – з надією. Звідси випливає, що лідерство – це одночасно процес і властивість.

Як процес, зосереджений на тому, що лідери роблять, лідерство є використанням непримусових важелів впливу для визначення цілей певної групи людей чи організації, мотивування поведінки в напрямі досягнення цілей організації.

Виходячи з цього можна сказати, що для впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств необхідна його інституціалізація, тобто закріплення в рамках корпоративних норм, прав, стандартів і формалізації та впорядкування процесів, пов'язаних з управлінням і використанням лідерства на підприємстві. Метою інституціалізації лідерства має стати забезпечення належного рівня керованості процесів становлення, розвитку, впровадження в систему управління персоналом і ефективного використання лідерства для підвищення ефективності праці і ролі лідерства в розвитку підприємства, а головними цільовими орієнтирами - зростання ефективності праці, формування лідерського клімату, зростання професійно-функціональної мобільності персоналу, підвищення адаптивної здатності персоналу, зростання комунікативності та забезпечення зворотного зв'язку від працівників до керівництва, активне застосування фасилітації (вирішення проблем у групі) при прийнятті управлінських рішень, уможливлення оцінювання стану та ефективності реалізації лідерства.

1. Електронний ресурс: <https://posibnyky.vntu.edu.ua/psihol/1rozd/r132.htm>.

2. Електронний ресурс: http://tourlib.net/statti_ukr/barna5.htm.

3. Електронний ресурс: https://pidruchniki.com/1842112058998/menedzhment/liderstvo_organizatsiyi.

Мамчур В. І.

студ. групи МЕ - 37

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Скіярук Т.В.

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Персонал є головним ресурсом, від якого залежить наскільки ефективно буде розвиватись підприємство. Конкурентоспроможність будь-якого підприємства напряму залежить від того, наскільки кваліфікованими є його працівники.

На даний час є актуальним розроблення стратегічного планування на підприємствах. Розвиток персоналу – здійснюється службою управління персоналом для навчання та підвищення кваліфікації працівників за допомогою заходів організаційно-економічного характеру [1, с. 398]

Розглянемо працівника, як особистість, діяльність якої носить інноваційний характер, а саме – це навчання, отримання досвіду, розвиток творчих здібностей, різного роду дослідження та аналіз отриманих результатів є складовими, під впливом яких формується інтелектуальний капітал. Результатом такої діяльності є формування індивідуальних планів, які повинні відповідати цілям підприємства, працівником якого є певна особистість. Для успішної діяльності кожне підприємство повинно здійснювати інноваційну діяльність по розвитку інтелектуального капіталу [2, с. 502].

Феномен прямого впливу свідомості (знань) на потужність економічних систем є щось, що не можна пояснити, залишаючись в рамках класичних економічних теорій і користуючись лише непрямими, якісними критеріями оцінки уявної складової ресурсів. Не можна це зробити навіть відносними і суб'єктивними експертними оцінками, інтегральними показниками інноваційної активності та інноваційного потенціалу людини, підприємства, галузі, країни і світової господарської системи. Не виключено, що наш розум є якістю, сутність якого корениться в незвичайних і дивних особливостях об'єктивних фізичних законів, керуючих нашим світом [4, с. 512].

Якщо розглядати управління персоналом із стратегічної точки зору, то стає необхідним забезпечити підприємство необхідними людськими ресурсами, ефективно розподілити обов'язки та розробити систему мотивування.

Вибір стратегії розвитку персоналу напряму залежить від маркетингової стратегії підприємства.

Стратегія росту – вихід підприємства на нові ринки, диверсифікація, впровадження інновацій. Відбувається залучення перспективних кадрів, що мають високу кваліфікацію та ефективні ідеї.

Стратегія помірнього зростання – притаманна підприємствам, які займають вигідні позиції на ринку. Підприємства зі стратегією помірнього зростання забезпечують свої потреби в людському капіталі більшою