

№3. – С.37.

3. Пономарьова О. С. Вплив якості продукції на конкурентоспроможність підприємства. Економіка, фінанси, право. 2009. №5. - С. 8.

4. Gissin V. I. Upravlenie kachestvom produkcii. Rostov n/Donu : Feniks, 2000. P.6.

5. Малік М. Й., Нужна О. А. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: монографія. К.: Інститут аграрної економіки, 2007. 270с.

6. Vandyak N. P. Znachennya pidvischennya yakosti produkcii na pidpriemstvax xarchovoi promislovosti. Strategiya resursozberigayuchogo vikoristannya agrarno-ekonomichnogo potencialu na osnovi aktivizacii innovaciino-investiciinoi diyal'nosti – ob'ektivna peredumova integracii kraini v svitove spivtovaristvo. Zbirnik tez dopovidei mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi konferencii 18 travnya 2007 r. Ternopil', 2007. P. 39

7. Капштик М. В. Особливості нормативно-правового забезпечення органічного виробництв. URL: [http:// elibrary.nubip.edu.ua/13333/1/11ina.pdf](http://elibrary.nubip.edu.ua/13333/1/11ina.pdf) (дата звернення: 15.11.2019).

УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Шимановська-Діанич Л.М., д.е.н., професор,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
Іщейкін Т.Є., к.е.н.,
Полтавська державна аграрна академія*

Феномен креативності цікавив і буде цікавити багатьох вчених, оскільки він є частиною мислення і також результатом взаємодії мотивів і стимулів, простежується в фізіологічних і психічних процесах. Якщо раніше креативність розглядалася як спосіб саморозвитку людини, то останнім часом увага приділяється прикладному аспекту проблеми: як використовувати креативність на благо організації, які повинні бути умови праці, способи мотивації, відносини між працівниками, крім того, як аналізувати і використовувати результати інтелектуальної діяльності працівників тощо.

Дослідження креативності пройшло низку етапів, короткий огляд яких [3] дає можливість зробити такі висновки:

- класичні теорії в галузі управління персоналом (1880-1930 рр.) засновані на положеннях, що матеріальне задоволення переважає над інтелектуальним;

невелика кількість співробітників, які можуть керувати творчістю в своїй роботі; з боку керівника - тотальний контроль за діяльністю підлеглих (Ф. Тейлор, А. Файоль, Т. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, А. К. Гаст, П.М. Керженцев);

- теорії людських відносин (поч. 1930-х рр.) засновані на положеннях причетності і визнання, значення яких долівнюється матеріальній винагороди; роль керівника - створювати атмосферу корисності, самостійності, ініціативності та самоконтролю (Е. Мейо, К. Арджеріс, Р. Лікарт, Р. Блейк);

- теорії людських ресурсів, є найбільш гуманними з усіх теорій, створених на даний момент (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор і ін.). Основні положення: високий рівень задоволеності роботою; кожен прагне зробити свій внесок в реалізацію цілей організації; прагнення до самостійності, творчості, самоконтролю навіть більше, ніж того вимагає займане індивідом по ієрархії місце; роль керівника - ефективно використання людських ресурсів шляхом створення в колективі обстановки, в якій кожен працівник може максимально проявити свої здібності;

- концепція управління персоналом - система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації. Включає: розробку методології управління персоналом; формування системи управління персоналом; розробку технології управління персоналом;

- економічний тип концепції управління персоналом (кін. XIX серед. XX ст.) розглядає не людину у виробництві, а тільки її працю, яка вимірюється витратами робочого часу і заробітною платою; у фокусі - розвиток технологій, а не управління персоналом;

- органічний тип концепції управління персоналом (20-30-і рр. XX ст.) формалізує роль людини в організації (її посаду, функції); управління розглядається як механізм адміністративного впливу;

- гуманістична концепція базується на сучасних поняттях організаційної культури, цілей, цінностей, властивих організації. Організація в ній розглядається як гуманістичний центр; людина розглядається не як ресурс, а як особистість. Саме в таких умовах розвитку особистості, її інтелекту, таланту, здібностей, персонал стає креативним;

- 50-ті рр. XX століття - орієнтація на стандарти менеджменту (К.Нордстрем), Т. Пітерса і Р.Уотерман пропонують концепцію семи S (seven S framework), що включає в себе: стиль управління персоналом, стратегію, склад персоналу, структуру підприємства, систему навичок і умінь, систему організації внутрішніх процесів в організації, спільні цінності. Потреба в розвитку моделей ефективного менеджменту зростає, зразком для наслідування стає Японія - флагман світової економіки. Бізнес-лідер Японії XX ст.- Коносуке Мацусіта,

- запропонував концепцію «колективної мудрості» або, іншими словами - колективні інтелектуальні (і креативні) можливості команди управлінців. «Управлінський бум», який переживали тоді компанії, супроводжувався зростанням ролі персоналу в організації;

- кінець ХХ- початок ХХІ століття - орієнтація на нові ідеї та креативний персонал (К.Нордстрем). Індустріальна економіка перестає бути такою і перетворюється в економіку знань. В епоху «-ції» (глобалізації, інтелектуалізації, інформатизації ...) від 70 до 80% всіх вироблених людьми товарів і послуг, робиться за допомогою інтелекту. Засіб виробництва - людський мозок;

У наш час креативні співробітники ламають стереотипи в діяльності організації, часто демонструючи, якщо не епатажну, то ексцентричну поведінку, часовий режим їх роботи не регламентується, а тому навряд чи вписується в загальний тимчасовий порядок організації, їм потрібна незалежність, відчуття свободи, відсутність бюрократичних проявів, розуміння сенсу контролю за їх діяльністю. Тобто має бути створена адекватна та ефективна система управління креативним розвитком та креативною активністю персоналу.

Досліджуючи підходи щодо створення систем креативного менеджменту в організації, щодо управління креативним розвитком та креативною активністю персоналу в українських умовах варто звернути увагу на такі негативні моменти:

- в компаніях немає повноцінного соціального партнерства, немає бажання створювати загальноорганізаційний банк талантів, звідси - негативне ставлення до дійсно талановитих співробітників;

- топ-склад компаній міркує категоріями постіндустріалізму, мідл-менеджери працюють в умовах індустріалізму, а молодші менеджери функціонують за радянськими традиціям. Практично всі ідеї з залученням талановитих співробітників і створенням їм особливого морального мікроклімату сприймаються досить агресивно компанією в цілому. Що дає підстави вважати, що українські компанії та їх менеджмент ментально ще не готові до створення конкурентних переваг через нарощування «талановитого капіталу»;

- помітною є: відсутність системи тренінгів з розвитку креативності; труднощі щодо реалізації цікавих пропозицій та інновацій; складності у взаємодії стратегії компанії і креативних команд; відсутність досвіду роботи в межах «організацій що самонавчаються»; відсутність звички ділитися досвідом і ноу-хау (в умовах кризи) тощо.

У сучасних реаліях формування постіндустріальної економіки ключову роль відіграє персонал підприємства, і в першу чергу креативно-активні і талановиті співробітники, які є тим сполучним елементом і тим джерелом, що забезпечує розробку і реалізацію будь-якої стратегії формування конкурентної переваги підприємства. Саме тому останнім часом усе більше підприємств

звертає увагу на цю категорію працівників, формуючи відповідні системи та здійснюючи процес управління креативною активністю талановитих співробітників.

Література:

1. Басков А. Мера креативна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://plutin.live journal.com>.
2. Веретенко Д. Мотивация по-украински [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=910>.
3. Горелов Н.А. Креативный менеджмент (менеджмент интеллектуально-креативной деятельности), 2008, №5. С. 41-44.
4. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента : пер. з англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.

ВПЛИВ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Квасова Л.С.,

*кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,*

Березан Є.В., студентка,

Зінченко К.О., студентка,

Національна металургійна академія України (Дніпро)

Форми і методи управління, а також організаційні структури, спрямовані на розвиток ринкових відносин підприємств, які вводяться нині на підприємствах, часто є неефективними і не досягають поставлених цілей. Одією з основних причин цього є слабка забезпеченість проведених реформ необхідними кадрами. У вирішенні цієї проблеми повинна допомогти чітко розроблена кадрова політика організації.

Найбільш точне й об'єктивне визначення кадрової політики дано Т.Ю. Базаровим, Ю.Г. Одеговим, М.Г. Лабадзяном, в якому інтереси роботодавця досягаються з урахуванням інтересів працівників, що притаманно соціальному менеджменту. Узагальнюючи думку вчених щодо кадрової політики, можна сказати, що кадрова політика – це збалансована кадрова робота, спрямована на досягнення цілей і завдань організації, через: – формулювання високопродуктивного, згуртованого кадрового потенціалу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку; – розробку програми