**Гусаров К. О.**

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| За обставин | ускладнення | умов зовнішнього середовища, | виникнення |
| непередбачуваних | кризових | ситуацій, інтернаціоналізації та | глобалізації |

економічних процесів, інтелектуалізації виробництва, інформатизації суспільства саме персонал підприємства повинен забезпечувати якомога найвищу ефективність його функціонування, тому особливої актуальності набуває проблема здійснення професійно-кваліфікаційної переорієнтації кадрів підприємства відповідно до виникаючих трансформацій шляхом безперервного розвитку власного персоналу.

Динамічність та постійна взаємодія чинників внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства призводить до утворення нових заздалегідь непередбачуваних комбінацій факторів впливу, при цьому однією з головних умов виживання підприємства стає його здатність швидкої адаптації до виниклих змін. Тому в сучасних умовах пріоритет надається організаційним структурам управління із меншим рівнем централізації та бюрократизації управлінських процесів, що обумовлює поступовий перехід на промислових підприємствах від функціональної до процесної структури. За умов процесного підходу до створення організаційної структури підприємства розподіл працівників за елементами структури відбувається за відношенням їх до певних процесів, а не підрозділів, структура стає більш гнучкою, що призводить до змін у вимогах до посадових обов’язків персоналу - працівник може брати участь у декількох процесах, вирішувати завдання міжфункціонального характеру, вимоги до його знань, вмінь та навичок набувають динамічності, від працівника вимагається регулярне навчання. Чим вище компетентність персоналу, тим більш гнучкі організаційні структури можуть

бути створені, тому проведення реорганізації вимагає одночасного визначення та

реалізації комплексу заходів, які забезпечать відповідні зрушення у системі

розвитку персоналу. Приоритетними напрямками розвитку персоналу за таких умов, що призводять до значної внутрішньої мобільності персоналу, з нашої точки зору, виступає його:

* внутрішньопрофесійний розвиток шляхом підвищення кваліфікаційного розряду, застосування передових прийомів і методів праці, освоєння суміжних професій, збільшення зон обслуговування;
* міжпрофесійний розвиток за рахунок регулярної перепідготовки кадрів й зміни ними видів діяльності, формування робітника широкого профілю, що здатен одночасно виконувати роботи за різними функціональними напрямками.

За такого підходу промислове підприємство набуває додаткової гнучкості стосовно можливості швидкого пристосування до змін, що відбуваються у його зовнішньому та внутрішньому середовищі, отримує можливість забезпечення виробництва висококваліфікованими кадрами, їх ефективного використання та закріплення в організації на планомірній основі, створює передумови для побудови трудової кар'єри працівника шляхом систематичного розвитку й збагачення його освітнього, професійного й культурного рівня.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. каф. Менеджменту Антипцевої О. Ю.