

Секція 7

Крамчанін А.Г.,

студентка групи 21 МБ ПТ

Таврійського державного агротехнологічного
університету ім. Дмитра Моторного

Завадських Г. М. к. е. н., доцент кафедри
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Таврійського державного агротехнологічного
університету ім. Дмитра Моторного

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Одним з найважливіших елементів успішної діяльності компанії є кадровий потенціал підприємства, тобто трудові можливості та висококваліфікований персонал, що володіє певними знаннями, навичками та вміннями, має певний рівень освіти, а також може виконувати поставлені завдання, генерувати нові ідеї й сприяти досягненню стратегічних цілей. [2, с. 17].

Кадровий потенціал підприємства – це сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, враховуючи вік колективу, їх фізичні можливості, знання та професійнокваліфікаційні навички. У систему управління кадровим потенціалом включаються такі традиційні елементи кадрової роботи: кадрове планування; пошук і відбір кадрів; адаптація нових працівників; аналіз роботи і нормування праці; система мотивації праці; [4]

Управління кадровим потенціалом - це найважливіша функція будь-якого підприємства, що включає сукупність принципів, методів, засобів і форм впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників із метою

максимального використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових функцій.

При формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства варто пам'ятати, що він характеризується кількісними (стосується чисельності персоналу; статевого складу працівників; стажу роботи; віку співробітників) та якісними показниками (професійні характеристики; досвід; психологічні особливості людей), які необхідно враховувати.

Всі елементи системи управління кадровим потенціалом умовно можна розділити на три блоки: 1) технології формування персоналу, до яких відносяться кадрове планування, визначення потреби в наймі, набір, відбір, прийом, вивільнення, іноді сюди включають адаптацію працівників; 2) технології розвитку персоналу, які об'єднують навчання, кар'єру і формування кадрового резерву; 3) технології раціонального використання персоналу, що включають оцінку, мотивацію, нормування праці[3]

Управління кадровим потенціалом підприємства передбачає використання можливості висококваліфікованих працівників підприємства застосовувати нові знання і технології, організаційні та управлінські рішення, виконувати розробки і виготовляти інноваційну продукцію, що підлягає планомірному впливу та регулюванню з боку працівників на етапі формування, розподілу та їх використання на підприємстві.[5] Процес управління кадровим потенціалом на підприємстві включає реалізацію відповідних функцій управління: планування, контроль, організація розвитку, мотивація та керівництво. Але, на думку авторів, основні функції управління кадровим потенціалом підприємства доцільно доповнити ще однією функцією – узгодження, що розкриває можливість оцінки кадрового потенціалу підприємства, узгодження рівня кадрового потенціалу з цілями підприємства в цілому та з окремими завданнями (проектами). Ця функція включає розподіл і підбір співробітників для окремого проекту, оцінку кадрового потенціалу окремого проекту, а також оцінку ефективності використання працівників [5]

Нові моделі управління персоналом, відповідно до яких кадри розглядаються як стратегічний ресурс, що здатен забезпечити більший прибуток та підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку, передбачають створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного самовдосконалення; активне використання мотивації праці, у тому числі розширення повноважень робітників у прийнятті управлінських рішень; формування нових моральних цінностей для персоналу підприємства; гнучке використання "людських ресурсів", підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури. Таким чином, управління кадрами на сучасному етапі розвитку економіки базується на мотивації праці. [1]

Таким чином, управління кадровим потенціалом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, яка може виявитися тим критичним фактором, що визначає ефективне функціонування підприємства в довгостроковій перспективі

Список літератури

1. Абдурахамов К. Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения / [К. Х. Абдурахамов, В. Н. Бобков, В. С. Буланов и др.] ; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.
2. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера: підручник для студ. вищ. навч. закл./Л.В.Балабанова, О.В.Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 480 с.
3. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства / А. М. Калінін // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. – 2014. – Т. 19. вип. 2/5. – С. 51-54.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е.В. Маслов. – М. : Инфра-М, 2003. – 312 с.
5. Слуцкая Ю. Г. Управление трудовым потенциалом работников на основе системы корпоративного обучения : автореф. дис. канд. экон. наук : Ю. Г. Слуцкая. – СПб. : СПбГУЭФ, 2006. – 21 с.