

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою умовою соціально-економічного розвитку будь-якої держави є розвиток кадрового потенціалу підприємства. Кадровий потенціал на сьогодні є ключовою складовою прибуткової діяльності підприємств, так, як саме їх конкурентоспроможність залежить від розвитку інтелектуалізації праці.

Розвиток кадрового потенціалу, який враховує стратегічні аспекти управління підприємства, в поєднанні з механізмами створення кадрового потенціалу забезпечує розробці моделі створення та використання кадрового потенціалу на підприємствах виробничої галузі. Крім того, для досягнення стратегічних цілей організації розвиток кадрового потенціалу відіграє все більш важливу роль.

Система розвитку кадрового забезпечення виробничого підприємства охоплює чотири взаємопов'язані блоки (рис. 1): підсистему формування кадрового потенціалу підприємства, управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, управління якістю трудового життя підприємства і підсистему управління використанням кадрового потенціалу. Практика свідчить, що в результаті застосування цих підсистемних інструментів, відбувається зміна поведінки співробітників, зростає ефективність їх роботи, покращується структура колективу [2]. Використання зазначених складових системи кадрового забезпечення має практичне значення для ефективного функціонування сучасного підприємства.

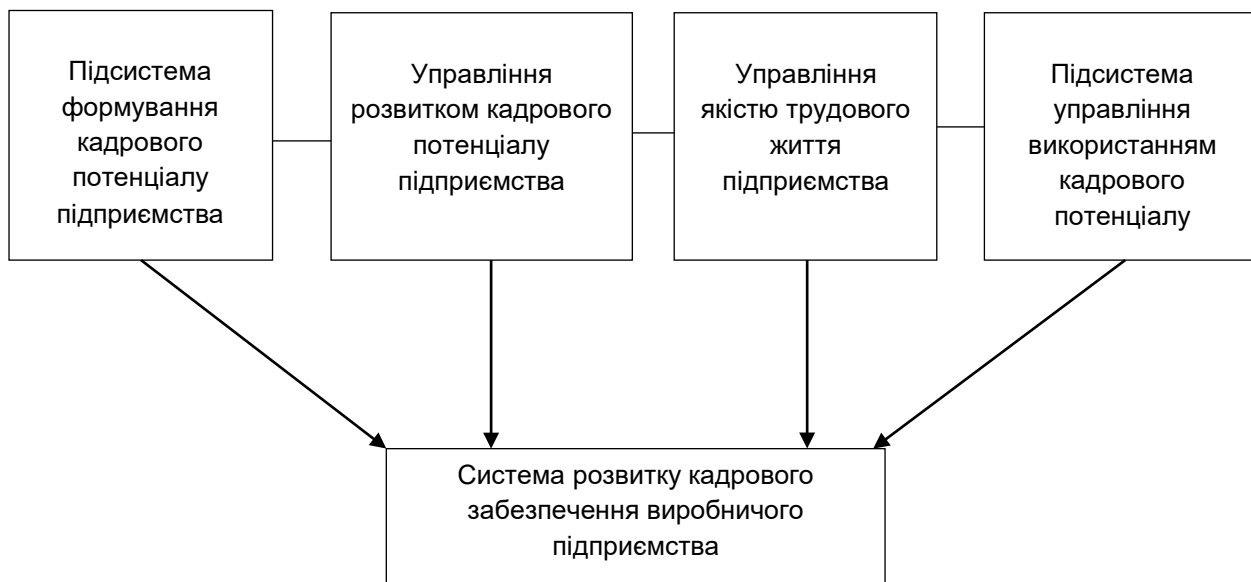


Рисунок 1 – Система розвитку кадрового забезпечення виробничого підприємства

Джерело: розроблено авторами

На систему розвитку кадрового потенціалу на підприємстві негативно впливають такі чинники [1]:

- втрата провідних висококваліфікованих працівників внаслідок досягнення ними пенсійного віку або звільнення за власним бажанням через незадовільну оплату праці;
- зниження освітнього рівня працівників;
- втрата інтелектуального потенціалу підприємства;
- відтік кадрів;
- плинність кадрів;
- зниження частки одержаної виручки від реалізації продукції підприємством на одного працівника;
- зниження фондоозброєності працівників основними фондами;

- зниження фондоозброєності працівників невиробничими фондами;
- фізичне старіння кадрів, старіння їх знань і кваліфікації;
- низька кваліфікація кадрів;
- поєднання основної діяльності з роботою в інших організаціях, що пов'язано як з низькою віддачою працівника.

Враховуючи чинники негативного впливу на розвиток кадрового потенціалу на підприємстві, необхідно використати в процесі управління персоналом кілька основних напрямків діяльності:

- 1) планування кадрів;
- 2) пошук і підбір кадрів;
- 3) адаптація нових працівників і соціалізація нових працівників всередині нової для них компанії;
- 4) нормування праці;
- 5) система мотивації (у вигляді широкого набору засобів мотивації працівників, від матеріальних стимулів до розширення повноважень);
- 6) навчання і розвиток персоналу;
- 7) оцінка виконання: порівняння результатів роботи з встановленими стандартами;
- 8) переміщення працівників усередині підприємства, горизонтальна і вертикальна ротація кадрів, підвищення і пониження в посаді з врахуванням здібностей робітника і його цінності;
- 9) створення і підтримання на хибному рівні організаційної культури.

Завдання розвитку кадрового потенціалу підприємства зазвичай складається з таких ключових організаційно-економічних заходів:

1) Підбір персоналу і створення бази кадрового потенціалу з застосуванням сучасних технологій та методів роботи (забезпечення оптимізації розробки комплексної системи взаємодії з найперспективнішими і талановитими фахівцями та процедури підбору персоналу на підприємстві. Завдяки цьому організація може залучати найбільш кваліфікованих працівників і забезпечувати планування кар'єрного росту);

2) управління корпоративним навчанням (дає можливість на підготовку персоналу до вирішення майбутніх завдань завдяки формуванню інтегрованих процесів навчання та ефективного управління ними. Мається на увазі використання прогресивних технологій навчання, які знаходяться поряд з підтримкою традиційних форм отримання знань. Після використання змішаного типу навчання, професійний розвиток працівників стає ефективнішим, швидшим і гнучкішим. Зниження витрат в цій сфері розвитку персоналу після застосування «Електронного» (дистанційного) навчання);

3) управління ефективністю (надає наскрізну інтеграцію процесів управління персоналом з бізнес-процесами в масштабі всієї компанії. Основні корпоративні цілі і цілі кожного працівника пов'язуються з системою збалансованих показників компанії завдяки технології управління ефективністю. Завдяки оцінці ефективності діяльності співробітників, керівництво має можливість застосовувати методи управління нагородами);

4) управління винагородами. Залежно від ефективності праці передбачається надання працівникам різних заохочень (матеріальних і нематеріальних). Використання гнучких схем оплати праці і програм довгострокової участі в прибутку компанії, забезпечення пакетів соціальних пільг є прикладом заохочень для працівників. Завдяки цим підходам співробітники починають краще розуміти зв'язок між своїми основними обов'язками і стратегічними цілями компанії, а також підвищується ефективність управління.

Таким чином, організаційно-економічний розвиток кадрового потенціалу підприємства потребує системного розвитку всіх його підсистем. Для досягнення основних завдань системи розвитку кадрового потенціалу виробничого підприємства необхідно враховувати розвиток його людського капіталу, пов'язаний з формуванням кадрового резерву та стимулюванням ефективності праці, а саме підвищенням трудової активності і лояльності співробітників компанії.

Література:

1. Нагорна І. І. Розвиток інтелектуалізації праці на промисловому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7133> (дата звернення: 21.03.2019)

2. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства : фактори формування та використання. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 22.03.2019)