

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах при наявності високої невизначеності та динамізму ринкового середовища економічний та соціальний розвиток неможливий без впровадження стратегічних напрямів в управління персоналом, що дає можливість забезпечити ефективне досягнення перспективних цілей. Персонал організації розглядається сьогодні як її основний стратегічний ресурс, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів і методів управління цим ресурсом, тобто стратегії управління персоналом організації. Проте як серед зарубіжних учених, так і серед вітчизняних фахівців дотепер не існує єдиного підходу до стратегічного управління персоналом організації [1, 2, 3].

Кадрова політика ПАТ «Мотор Січ» спрямована на реалізацію нової концепції управління персоналом, яка дозволить зберегти й залучити додатково на підприємство висококваліфікованих виробничих робітників та ІТП.

Призначення кадрової політики ПАТ «Мотор Січ» - раціонально управляти персоналом відповідно до стратегії розвитку підприємства та забезпечувати досягнення цілей найбільш раціональними способами.

Реалізація кадрової політики передбачає формування стратегії управління персоналом підприємства.

Розроблення стратегії управління персоналом здійснюється на підставі глибокого систематичного аналізу факторів впливу зовнішнього середовища на підприємство та кадрового потенціалу підприємства. За результатами аналізу формується цілісна концепція розвитку персоналу організації відповідно до її стратегії.

Мета проведення оцінювання кадрового потенціалу полягає у визначенні ступеня використання потенціалу працівника на робочому місці та виявленні можливостей його розвитку, оцінюванні рівня готовності до ефективної роботи з реалізації цілей і завдань підприємства в умовах ринку, що динамічно розвивається. Оцінювання кадрового потенціалу підприємства служить підґрунтям для визначення потреби в навчанні, її спрямованості, заходів з розвитку, визначення перспектив кар'єрного зростання та розрахунку витрат. Результати оцінювання кадрового потенціалу підприємства дозволяють приймати найбільш обґрунтовані рішення, що спрямовані на його формування та збереження.

Головні цілі оцінювання кадрового потенціалу підприємства:

- визначення завдань управління кадровим потенціалом;
- покращення продуктивності праці робітників;
- розроблення кадрового резерву для кар'єрного зростання;
- визначення кандидатів на ротацію персоналу;
- визначення потреби в навчанні та підвищенні кваліфікації.

Завдання оцінювання кадрового потенціалу:

- надання інформації, необхідної для прийняття рішень з управління персоналом як для менеджерів з персоналу, так і для вищого керівництва;
- забезпечення менеджерів методами виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень.

Це дозволяє керівникам розглядати працівників як об'єктів, які слід оптимізувати, а не як витрат, які слід мінімізувати.

Результатом оцінювання кадрового потенціалу є визначення рівня кадрової активності підприємства за допомогою узагальнюючого показника – коефіцієнта кадрової активності підприємства, розрахунок якого здійснюється за формулою:

$$P_{\text{кадр.акт}} = \sum P_i \cdot W_i$$

де $P_{\text{кадр.акт}}$ – рівень кадрової активності підприємства;

P_i – експертна оцінка використання окремого елемента кадрового потенціалу, бали;

W_i – коефіцієнт вагомості елемента кадрового потенціалу.

Оцінювання кадрового потенціалу довело, що ПАТ «Мотор Січ» має середній рівень кадрової активності – 6,99.

Основна проблема на підприємстві у галузі повноцінної реалізації кадрового потенціалу полягає в невідповідності рівня заробітної плати працівників характеру виконуваних завдань.

Результати оцінювання стану елементів кадрового потенціалу є основою для розроблення комплексу заходів, спрямованих на підвищення кадрової активності підприємства.

Запропоновано принципи управління кадровим потенціалом ПАТ «Мотор Січ» :

- а) стратегічний характер управління кадровим потенціалом;
- б) системний підхід до управління кадровим потенціалом;
- в) орієнтація на інтелектуальний потенціал і знання як його основу;
- г) розвиток кадрового й інтелектуального потенціалу: забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату, забезпечення необхідного рівня мотивації, розвиток інтелектуального потенціалу за допомогою курсів підвищення кваліфікації, участі в семінарах, конференціях, форумах та інших заходах щодо обміну досвідом і розширення знань;
- д) підхід до управління кадровим потенціалом як до науки і до мистецтва;

Таким чином, стратегія управління персоналом ВАТ «Мотор Січ»- це розроблений пріоритетний, якісно визначений напрямок дій, необхідних для досягнення довгострокових цілей щодо створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу, що враховують стратегічні завдання організації та її ресурсні можливості.

Складовими реалізації стратегії управління персоналом є:

- політика зайнятості в організації, що включає аналіз ринку праці, систему найму та використання персоналу, установлення режиму праці та відпочинку;
- удосконалення методів прогнозування та планування потреби в персоналі на основі вивчення нових вимог до працівників і робочих місць;
- розроблення нових, професійно-кваліфікаційних вимог до персоналу на основі систематичного аналізу та проектування робіт, що виконуються на різних посадах і робочих місцях;
- розроблення концепції розвитку персоналу ПАТ «Мотор Січ», що включає нові форми й методи навчання, планування ділової кар'єри та професійно-службового просування, формування кадрового резерву з метою випереджаючого проведення цих заходів щодо термінів появи потреби в них;
- удосконалення механізму управління трудовою мотивацією персоналу та ін.;
- удосконалення умов і охорони праці, техніки безпеки персоналу.

Список використаної літератури:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 423 с.
2. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 800 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2004. – 295 с.