

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

The formation and development of human resources is one of the important processes in the conditions of functioning of enterprises. Given the constant change of the environment, there is a need to use innovative methods for the implementation of this process. Studying international experience in this field gives an opportunity to compare what methods are used by international companies in their activities and what results they receive.

Вивчаючи питання кадрового потенціалу в умовах підприємства, важливим аспектом є аналіз його стану в умовах закордонних підприємств. Грунтуючись на думці вчених трактувати кадровий потенціал можна, як наявні та передбачувані кількісні та якісні характеристики, які працівник може використати в процесі своєї професійної діяльності. До цих характеристик відносять: чисельність, склад і структуру, фізичні і психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці.

Формуючи кадровий потенціал власники підприємств та представники відділів роботи з персоналом впевнені, що їх працівники є найкращими, проте з часом їх думка може змінюватись. Згідно дослідження яке провели вчені Гарвардського університету, щодо думки керівників підприємств чи мають вони досить кваліфікованих працівників для певних ключових посад та отримали такі результати: лише 15% компаній Північної Америки та Азії вважають, що вони мають достатньо кваліфікованих працівників. Трішки краща ситуація в країнах Європи, але навіть в них впевненість європейських компаній складає менше 30% [1].

Багато міжнародних підприємств свою роботу стосовно розвитку кадрового потенціалу проводять шляхом дослідження того чого хочуть самі працівники, які методи їм подобаються більше. Залучення працівників для створення так званого ідеального плану для розвитку працівників.

Багато провідних фірм таких, як Nike, Банк Співдружності Австралії, Telstra, Deutsche Telekom та інші переробили свої програми підбору працівників. Залежно від того, яких працівників приймають було розроблено новий набір мобільних додатків, нові рішення щодо надання тих чи інших послуг для поліпшення процесу роботи, відділ по роботі з персоналом має аналізувати потреби працівників. Тому, багато міжнародних компаній вивчають робоче місце, прагнучи до гнучкого, гуманістичного середовища для співпраці. Новий офіс Facebook прекрасний, персоналізований та наповнений місцями для їжі, співпраці, фізичних вправ та спільної роботи. Apple, Google, LinkedIn, та інші компанії на робочих місцях, такі як Gensler, Steelcase, та Leesman, запроваджують нові інноваційні робочі простори, що поєднують у собі відпочинок, співпрацю та роботу [3].

Багато відомих компаній застосовують в свої діяльності інноваційні рішення щодо ставлення до кадрового потенціалу. Наприклад Google та його жорсткий процес найму. Процес набору в Google не використовує програмного забезпечення для просіювання; весь процес виконується людьми-рекрутерами. Перший тур - це телефонне інтерв'ю, другий – інтерв'ю на місці перед 4 співробітниками Google. Потім документи працівника представляють незалежній компанії з найму, яку складають працівники Google усіх рівнів, потім перед найвищим керівником для затвердження, і лише після цього керівник розгляне та затвердить вашу пропозицію щодо працевлаштування. Представники Zappos вважають, що помилки при наймі наносять найбільший збиток, тому вони придумали своє власне унікальне рішення. Під час початкового навчання нового працівника Zappos пропонує сплатити йому за витрачений час на навчання плюс заробітну плату за місяць, і все заради того аби він покинув компанію. Це, стверджують вони, створює в компанії культуру лояльності та відданості. Airbnb вважають, що працівники повинні любити працювати в компанії. Це призвело до того, що вони найняли глобального керівника з досвіду працівників, який вивів їх на перше місце у списку «50 найкращих місць для роботи» Glassdoor . Адже задоволеність працівників - це величезна частина для їх утримання. Співробітники, які не відчувають підтримки чи довіри, і що вони є частиною значущої команди, не збираються залишатись в компанії. WP Engine розробили традицію вітати нового працівника у компанії через «п'ять високих ліній», новий працівник потрапляє до п'яти керівників які є в офісі і вітається з ними за руку. Представники компанії вважають, що фізичний дотик має важливе значення для зв'язку людей [2].

Таким чином, на основі вище викладеного можна зробити висновок, що в більшості різні заходи, які впроваджують компанії є новими та орієнтовані на задоволення працівників та поглиблення їх знань, створення сприятливих умов, як для професійного розвитку так і саморозвитку. Багато підприємств застосовують іновативні нові методи для формування, використання та розвитку кадрового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Claudio Fernandez-Araoz. How to hang on to your high potential [Електронний ресурс] / Claudio Fernandez-Araoz, Boris Groysberg, Nitin Nohria // Harvard Business Review. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://hbr.org/2011/10/how-to-hang-on-to-your-high-potentials-comment-section>;
2. Human resources management : the essential guide [Електронний ресурс] // People Goal. – 2019. – Режим доступу до ресурсу <https://www.peoplegoal.com/guides/human-resources-management>;
3. The employee experience: culture, engagement, and beyond [Електронний ресурс] / Josh Bersin, Jason Flynn, Art Mazor, Veronica Melian // Deloitte Human Capital Consulting. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2017/improving-the-employee-experience-culture-engagement.html>.