

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В той час, коли застарілі методи управління замінюють нові методи ринкового регулювання, система управління персоналом коректуються фундаментально, як в аспекті кадрового потенціалу так і на ступені його використання. У новітніх умовах наявна система управління персоналом дає можливість для розробки нової, більш гнучкої та універсальної стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємств, яка спроможна докорінно змінити систему управління персоналом в цілому.

Наявність сильного кадрового потенціалу є однією з умов досягнення стратегічної мети для будь-якого сучасного підприємства. Він виступає конкурентною перевагою, що знижує залежності організації від факторів зовнішнього середовища і підвищує її ефективну діяльність.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

В загальному плані сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників компанії [1]. Якісними показниками виступають: професійні характеристики кожного працівника, досвід діяльності в даній сфері, конкурентоспроможність, соціальні та психологічні особливості кожного співробітника, мікроклімат організації та ін. Кількісними показниками виступають: середній вік працівників, рівень ротації кадрів, стаж роботи на даній посаді та в організації в цілому, середня чисельність працівників, укомплектованість та ін. [2].

На сьогоднішній день, однією з головних умов гідного існування та реалізації трудового населення є розвиток їхнього кадрового потенціалу, тобто отримання освіти, досвіду, навичок, майстерності та відповідної кваліфікації в своїй справі.

Загальною метою управління кадровим потенціалом підприємства є забезпечення такого необхідними трудовими ресурсами, здатними виконувати завдання та досягати поставлених перед ними цілей найбільш доступним ефективним та швидким шляхом.

Основною, важливою складовою управління кадровим потенціалом підприємства є розвиток та підвищення кваліфікації персоналу. За нинішніх умов глобальної діджиталізації та автоматизації виробничих процесів, управляти виробництвом мають висококваліфіковані фахівці. Від ступеня кваліфікації кадрових ресурсів залежить рівень використання засобів виробництва: машин, механізмів, приладів, ресурсів. Високий рівень кваліфікації трудових кадрів забезпечує підвищену продуктивність праці на будь-якому підприємстві чи організації. Саме тому сучасним компаніям необхідно використовувати, як джерело розвитку у виробничій та підприємницькій діяльності, збільшення ролі людського фактору, шляхом підвищення їх професійних навичок.

До основних напрямків розвитку трудового потенціалу на підприємстві можна віднести:

1. Планування кар'єри;
2. Регулярне підвищення кваліфікації персоналу;
3. Обов'язки розподілені між працівниками раціонально та відповідно посаді;
4. Вдало налаштована система мотивації та заохочення до більш плідної та ефективної праці;
5. Можливість кар'єрного росту, відповідно до оцінки діяльності та індивідуальних особливостей кожного з працівників [3].

Отже, для ефективної роботи професійних фахівців підприємства та організації повинні вміло використовувати управління кадровим потенціалом та надавати можливість для розвитку та підвищення кваліфікації трудового колективу. На постійній основі об'єднуватися з навчальними закладами, для обговорення аспектів підготовки трудових кадрів, котрі будуть задовольняти потреби компанії. Розробляти нові інструменти мотивації для підвищення результативності персоналу.

Література:

1. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання / С.Б. Іваницька // Ефективна економіка. – 2013. – №10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>
2. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. Економіка и управление: Научно-практический журнал. – 2007. – № 3. – С. 48-53.
3. Довбенко В.І., Мельник В.М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. 2-е вид., випр. і доп. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.