

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

Управління кадровим потенціалом можна впорядкувати, зберігаючи ту ж специфіку, вдосконалюючи і розвиваючи персонал.

Кадровий потенціал організації слід розглядати як загальний рівень кадрового забезпечення можливостей існування та розвитку організації. Керівництво повинно приділяти належну увагу розвитку кадрового потенціалу підприємства. Реалізація кадрової політики підприємства складається із заходів щодо управління персоналом, що включають: планування, відбір, наймання, розміщення трудових ресурсів; адаптація, навчання та навчання працівників; просування по службі, кар'єру; методи стимулювання праці; умови роботи та ін.

Успішна кадрова політика сприяє створенню такої робочої сили, яка б мала вищі здібності та сильну мотивацією до виконання завдань, що стоять перед організацією.

Організація ефективної системи кадрової політики покликана створювати умови для мотивації, вищої продуктивності праці та задоволеності роботою, що створює позитивну тенденцію у розвитку кадрового потенціалу організації загалом. Поняття «кадровий потенціал» відбиває ресурсний аспект соціально-економічного розвитку підприємства. В управлінській літературі багато уваги приділяється вивченню кадрового потенціалу, як у наукових працях вітчизняних, так і зарубіжних учених і науковців.

Зокрема, широке висвітлення сутності до визначення поняття «кадровий потенціал» знайшло відображення у працях відомих українських учених, таких як Довбенко В. І., Мельник В. М. («Потенціал і розвиток підприємства»), де поняття «кадровий потенціал» розглядається як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання [1].

Кадровий потенціал знаходиться під впливом таких факторів, як:

- 1) Зовнішні: соціальний, технічний, економічний.

.....

Соціальний: якість трудового життя: зарплата, можливість зробити кар'єру, можливість реалізації індивідуальних цілей, рівень добробуту працівника, забезпечити працівника соціальними пільгами, плинність кадрів, якість роботи.

Технічні: продуктивність праці, характер та зміст праці, якість праці персоналу, оснащеність виробництва (рівень механізації та автоматизації виробництва), коефіцієнт праці та безпека праці.

Економічний: стан економіки, ситуація на ринку праці (попит на персонал, його кількісна структура; пропозиція в галузі персоналу – це ситуація у сфері навчальних закладів, центр зайнятості), рівень безробіття, рівень інфляції

2) Внутрішні чинники: особистісні, статусний потенціал, мотиваційний чинник.

Особистісні: психофізіологічні: стать, вік, характерологічний тип, працездатність, здібності, компетентність, знання, уміння, навички, досвід роботи.

Статусний потенціал – реалізація потреб працівників праці. Визнання результатів роботи колегами, схвалення роботи.

Мотиваційний чинник передбачає, що кожен співробітник може мотивовано працювати, коли знає чітко поставлену мету і вважає її досяжною. Внутрішній фактор, що викликає задоволеність своєю роботою. Від того, як організовано управління кадровим потенціалом, що впливає на успішність діяльності кожного працівника, залежить ефективність діяльності підприємства. Отже, найважливішим завданням управління кадровим потенціалом стає закріплення та розвиток персоналу.

Це завдання включає:

- раціональний розподіл посадових обов'язків;
- професійне та посадове просування працівників з урахуванням результатів оцінки їх діяльності та індивідуальних особливостей;

.....

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

- регулярне підвищення кваліфікації спеціалістів;
- створення інших умов, що мотивують працівників до більш ефективної праці;
- планування кар'єри.

Якісна характеристика персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності працівників, що впливає на досягнення цілей підприємства.

Ключовим елементом прогресивної кадрової політики підприємства та одночасно її інтенсифікатором є механізм обґрунтування доцільності та встановлення ефективності інвестування у людський капітал, віднесення яких до складу функцій кадрового підрозділу дозволяє у довгостроковому періоді отримувати економічну віддачу від вкладених у професійний розвиток персоналу коштів [2].

Отже, потенціал працівника перестав бути величиною постійною, може змінюватися як у бік збільшення, так і зменшення. Унікальні здібності працівника, що накопичуються в процесі трудової діяльності, підвищуються в міру отримання нових знань і навичок і впливають на покращення умов праці, на збільшення продуктивності праці.

Література

1. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. Львів : Вид-во «Львівська політехніка», 2010. 232 с.
2. Тимошенко К. В. Формування та розвиток компетенцій людського капіталу підприємств: проектно орієнтований підхід. *Project, program, portfolio P3 management : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 8–9 груд. 2017 р.). Одеса : ОНПУ, 2017. С. 144–147.

