

Кошонько О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Круть М. О.

студент

Майко А. О.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ БІЗНЕС-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ

Основою процесу розвитку кадрового потенціалу суб'єкта підприємництва є його формування, що базується на визначенні вимог до трудового потенціалу, системі планування, підбору, відбору та професійної адаптації кадрів. Загальновідомо, що головною метою формування кадрового потенціалу підприємств, установ та організацій є забезпечення їх необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання, досягти поточних та стратегічних цілей, поставлених суб'єктом господарювання [1].

У цілому процес формування кадрового потенціалу підприємства складається з певних етапів, серед яких планування, набір, відбір та професійна адаптація персоналу. Планування – це одна з головних функцій управління та важлива складова формування кадрового потенціалу, яка є встановленням оптимального, поточного та перспективного складу його працівників, елементом кадрової політики, що реалізується через стратегію, тактику, цілі та завдання підприємства [5]. Складовими компонентами процесу планування є вибір методу планування; здійснення розрахунку; складання плану та джерел його забезпечення; дослідження ситуації на ринку праці; визначення перспективної потреби в працівниках [5]. Процес відбору передбачає використання певних методів оцінювання знань, умінь та навичок потенційних кандидатів, виявлення у них рис, які найбільше відповідають створеному професійному портрету працівника [5]. Зазвичай відбір здійснюється в декілька етапів. Методами, які найчастіше використовуються в процесі відбору, є аналіз анкетних даних, тестування, співбесіда, конкурс. Після проходження всіх етапів відбору зарахування на роботу (з випробувальним терміном або без нього), подання необхідних документів людина стає працівником, і починається її трудова та соціальна адаптація, тобто сукупність процедур, головною метою яких є пришвидшення набуття необхідних трудових навичок новим працівником і налагодження дружніх трудових відносин у трудовому колективі [5,6].

На думку багатьох дослідників [1-6] управління кадровим потенціалом багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Деякі автори [4-6] вважають, що управління кадровим потенціалом необхідне для розкриття існуючого та потенційного активу працівників організації, шляхом використання стратегічних і логічно-послідовних заходів. При цьому мета та цілі управління

розвитком кадрового потенціалу полягають у виявленні, підтримці індивідуальної ефективності та потенціалу працівників у заохоченні і спрямованості на зростання рівня компетентності. Очевидно, що основні напрямки розвитку кадрового потенціалу повинні бути спрямовані на досягнення такого рівня компетентності, який відповідає загальній меті та цілям господарюючого суб'єкту. Іноземні дослідники вважають [7-10], що основні цілі розвитку кадрового потенціалу полягають у розкритті, удосконаленні та підтримці потенціалу працівників, а також підвищенні ефективності процесів і практик управління кадровим потенціалом.

Зазначимо, що важливим є також визначення завдань розвитку кадрового потенціалу, оскільки вони забезпечують основу для формування комплексу робіт і заходів, таких як: навчання, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, вдосконалення трудових і організаційних процесів, які впливають на кадровий потенціал, необхідних для отримання конкретних результатів. На нашу думку, завдання розвитку кадрового потенціалу повинні спрямовуватись на вдосконалення компетенцій працівників, підвищення рівня кадрового потенціалу, залучення ефективних методів управління розвитком кадрового потенціалу. Тому запропоновано наступні заходи щодо управління розвитком кадрового потенціалу підприємства [1, 2, 4, 5]:

- забезпечення спрямованості цілей і завдань кадрової політики на набуття та розвиток компетенцій, підвищення продуктивності праці працівників та ефективне виконання обов'язків шляхом досягнення необхідного рівня компетентності;
- впровадження та адаптація компетентнісного підходу в систему управління розвитком кадрового потенціалу;
- формування кадрового резерву та забезпечення процесу формування і розвитку компетенцій кадрового резерву шляхом розробки ключових компетенцій для посад кадрового резерву, навчання та підвищення рівня компетентності резервістів на основі результатів оцінювання;
- здійснення адаптації як форми індивідуально спрямованого фахового навчання новопризначених працівників під керівництвом наставників, а також способу виявлення та використання компетенцій;
- здійснення оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом, необхідного для моніторингу управління розвитком кадрового потенціалу;
- створення ефективної системи формування та розподілу на навчання, підготовку та перепідготовку працівників, підвищення рівня компетентності керівників шляхом навчання, підготовки та перепідготовки, необхідного для діагностики, реалізації потенціалу підлеглих на практиці та допомоги в розвитку їх ключових компетенцій;
- посадове просування з урахуванням результатів оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом та за рахунок кадрового резерву;
- забезпечення системи мотиваційних заходів для розвитку компетенцій працівників. Управління розвитком кадрового потенціалу можливе за умови визначення, що мотивує працівників;

– удосконалення організації управління з метою забезпечення необхідних умов для реалізації заходів з розвитку кадрового потенціалу.

Згідно вище запропонованих заходів з управління розвитком кадрового потенціалу підприємства за компетентнісним підходом, першочерговим визначено: забезпечення спрямованості цілей і завдань кадрової політики на набуття та розвиток компетенцій, підвищення продуктивності праці та ефективне виконання обов'язків шляхом досягнення необхідного рівня компетентності, а також забезпечення взаємозв'язку компетентнісно орієнтованих цілей і завдань кадрової політики та функцій системи управління кадровим потенціалом підприємства.

Література:

1. Білорус Т. В., Омеляненко А. І. Компетентнісний підхід до оцінювання успішності роботи керівника. *Молодий вчений*. 2016. № 2. С. 12–16. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/2_29_2016.pdf
2. Гребенюк Г. М. Удосконалення системи формування трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 109–116.
3. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. № 10. 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
4. Савчук Л. М. Компетенції персоналу в умовах економіки знань. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2009_3/savchuk_309.htm
5. Топалов С. А., Зубова Г. В. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_111.pdf
6. Ястремська О. М., Сиваш Ю. М. Методичне забезпечення оцінювання інноваційної креативності промислових підприємств за креативним та динамічним напрямками. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2018. № 1. С. 124–136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dtssi_2018_1_17
7. Galperin L. Bella, Lituchy R. Terri. Human Resource Development in Service Firms Across Cultures. *Human Resource Development Review*. 2014 . Vol. 13. P. 336–368.
8. Global S. Kim, McLean N. Gary. Talent Management: Necessity, Challenges, and the Roles of HRD. *Advances in Developing Human Resources*. 2012. Vol. 14. P. 566–585.
9. Mace S., Donald V., Amell J. Human Trafficking: Integrating Human Resource Development Toward a Solution. *Advances in Developing Human Resources*. 2012. Vol. 14. P. 333–344.
10. Tan C., Nasurdin A. Human resource management practices and organizational innovation. *An empirical study in Malaysia*, *Journal of Applied Business Research*. 2010. Vol. 2, No. 4. P. 105–115.