УДК 005.95:331.108.2:621
Шитікова Л.В.[1], Нечипоренко О.В.[2]
[1] доц., НУ «Запорізька політехніка»
[2] асп., НУ «Запорізька політехніка»

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах ключовим завданням підприємств є забезпечення високої ефективності своєї діяльності. Таке завдання є комплексним, оскільки ефективність організації в цілому визначається значною кількістю різних впливів на її факторів – як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Серед факторів внутрішнього середовища, яке більшою мірою контролюється і формується самим підприємством, одним з найважливіших є його персонал. Відповідність його характеристик цілям та завданням організації – ключовий фактор підприємницького успіху.

У сучасній економічній літературі проблема розвитку кадрового потенціалу не є принципово новою, однак у практичній роботі кадрових служб підприємств ця проблема залишається складною, що потребує розвитку теоретичних підходів до розуміння кадрового потенціалу як наукової категорії та визначення основних практичних підходів до формування та реалізації його розвитку, що забезпечує підвищення ефективності діяльності підприємств. Питанням управління персоналом організації, формування кадрової політики, а також економічним аспектам трудової діяльності присвятили свої дослідження вчені: Л. Стаут, Т. Пітерс, А. Файоль, Р. Еренберг та інші.

Кадровий потенціал - це сукупність знань, навичок, вмінь та досвіду, що наявний у працівників підприємства і який може бути використаний для досягнення стратегічних цілей компанії. У машинобудівній галузі, де технічність та інновації грають вирішальну роль, важливо мати персонал, що постійно підтримує свої навички на високому рівні та готовий до постійного вдосконалення. При цьому структура кадрів, їх обсяг, склад безпосередньо забезпечують безперебійність та ритмічність виробничого процесу, конкурентоспроможність пропозиції.

Ключовими аспектами управління кадровим потенціалом є:

1. Оцінка потреб: Початок розвитку кадрового потенціалу полягає в аналізі поточних та майбутніх потреб підприємства у персоналі. Це дозволяє визначити недоліки в наявних знаннях та навичках і вирішити їх шляхом навчання, тренінгів або залучення нових працівників.

2. Планування розвитку: На основі оцінки потреб створюється план розвитку кадрового потенціалу, в якому визначаються конкретні заходи, необхідні для підвищення кваліфікації персоналу.

3. Навчання та розвиток: Інвестування в навчання та розвиток персоналу є важливою складовою стратегії управління кадровим потенціалом. Це може включати проведення тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, участь у конференціях та семінарах тощо.

4. Мотивація та збереження талантів: Важливо створити стимули для працівників для того, щоб вони залишалися на підприємстві та продовжували розвиватися. Це може включати системи мотивації, кар'єрний розвиток, програми соціальних пакетів тощо.

5. Моніторинг та оцінка: Постійний моніторинг ефективності розвитку кадрового потенціалу дозволяє вчасно виявляти проблеми та коригувати стратегії управління.

Пропонується використання таких стратегій управління кадровим потенціалом:

1. Створення культури навчання: Розвиток організаційної культури, що сприяє навчанню та самовдосконаленню, стимулює працівників до постійного розвитку.

2. Гнучкі форми навчання: Використання різноманітних форм навчання, таких як онлайн-курси, воркшопи, моніторингові програми тощо, дозволяє адаптувати процес навчання до індивідуальних потреб працівників.

3. Партнерство з навчальними установами: Співпраця з університетами та іншими навчальними установами може забезпечити доступ до новітніх знань та технологій.

4. Внутрішні програми розвитку: Створення внутрішніх програм розвитку, таких як програми стажування або ротації працівників, сприяє розвитку внутрішнього таланту та підвищенню мотивації працівників.

Успішне функціонування машинобудівного підприємства вимагає не лише сучасних технологій та ефективного виробництва, але й висококваліфікованого та адаптивного персоналу.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу являє собою систему стратегічних завдань, спрямованих на підвищення професіоналізму та компетентності персоналу з урахуванням його кваліфікаційної та посадової структури, а також – комплекс заходів щодо закріплення накопиченого кадрового потенціалу з метою досягнення стратегічної конкурентоспроможності підприємства.

Управління розвитком кадрового потенціалу на машинобудівних підприємствах вимагає комплексного підходу та постійного вдосконалення стратегій, щоб забезпечити конкурентоспроможність підприємства на ринку. Підприємства повинні навчитися бути мобільними, швидко адаптуватися до нестабільності, дбати про збереження цінних працівників, підвищувати або підтримувати існуючий рівень продуктивності праці та знижувати хвилювання персоналу. Правильно побудована політика управління кадровим потенціалом може стати ключовим фактором успіху у галузі машинобудування.