

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО РОЗВИТОК

студентка гр. М-82 Бессмертна Ю. В.

Важливе значення в системі управління виробництвом займає саме здатність об'єктивно визначати ефективність виробництва, яка в свою чергу залежить від багатьох факторів.

Персонал – це основний елемент виробничої системи, тому слід приділити значну увагу ефективності кадрової політики підприємства. Крім того, потрібно для визначення ефективності виробництва враховувати також і кадровий потенціал, який характеризує трудові можливості підприємства, потенційні можливості робітників, як цілісної системи, здатність персоналу до виконання певних функцій, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Управління кадровим потенціалом повинне сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, удосконалюванню й розвитку персоналу.

Можливості, які надає організації система розвитку кадрового потенціалу:

- є внутрішнім джерелом кандидатів на ключові позиції;
- дозволяє втримувати потенційно талановитих співробітників;
- дає можливість підготувати співробітників до майбутніх складних завдань;
- прискорює розвиток талановитих співробітників;
- надає персоналу нові можливості для кар'єрного росту;
- знижує витрати, тому що розвиток співробітників усередині організації - процес, що вимагає менших інвестицій, чим найм і адаптація нових співробітників

Аналіз кадрового потенціалу організації безпосередньо пов'язаний з мотивацією й стимулюванням трудової діяльності, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з кадровим резервом, з підбором персоналу, його перепідготовкою й підвищенням кваліфікації.

Ефективність підприємства визначається в першу чергу не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал - це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні керування підприємством. Від цього буде прямо залежати конкурентоспроможність підприємства й економічний ефект інвестицій у його діяльність.

Від того як керівництво проводить кадрову політику залежить добробут персоналу, а отже продуктивність праці й прибуток підприємства, поза залежністю від економічної ситуації в країні.

Слід зазначити, що необхідність переорієнтації організації на розширене відтворення кадрового потенціалу на додаток до простого відтворення кадрового резерву для ротації пов'язана з різким стрибком вимог до ініціативності, заповзятливості, здатності пошуку нових рішень у складних умовах. Труднощі збільшуються відсутністю чіткої й цілісної стратегії розвитку, тому настійно потрібна вироблення стратегії, орієнтованої на розвиток людини.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним задачам компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плінність кадрів.

Ефективними методами управління розвитком персоналу є управління його мобільністю і структуризація праці. Мобільність персоналу може відбуватися за ініціативою керівництва, працівників, у процесі зміни робочих місць всередині та між різними організаційними підрозділами. Ці переміщення сприяють підвищенню ефективності управління персоналом завдяки поліпшенню використання робочого часу, професійних кваліфікацій, оптимізації структури зайнятості, підвищенню задоволення від праці.

Структуризація праці полягає в цілеспрямованому формуванні змісту і умов праці на рівні робочого місця чи їх групи. Кожна форма структуризації праці зумовлює зміни в її організуванні, впливаючи на спосіб реалізації основного завдання усіх систем організування праці — створення найкращих умов для використання і розвитку потенціалу організації.

Дослідження показали, що центри оцінки є відмінним засобом прогнозування робочих якостей кандидатів. Однак вони дуже дорогі і тому звичайно використовуються тільки великими процвітаючими компаніями.

Професійний розвиток особистості, розвиток персоналу — це одні з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій.

Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Наслідкування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Науковий керівник: доц. Древаль О. Ю.