

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Формуванням кадрового потенціалу сучасного підприємства є створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навиків працівника, трудового колективу і суспільства в цілому. В умовах ринку, раціональне використання кадрового потенціалу полягає в повнішому виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

В умовах формування кадрового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового потенціалу підприємств України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили, слід відзначити недоліки структурної перебудови економіки країни. Важливою особливістю сучасних економічних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом розвитку свого кадрового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції. Розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, а є невід'ємною умовою його існування та реалізації кожним громадянином держави своїх прав на працю та гідне життя. [1]

Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, складових ядра промислового підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Нові умови господарювання на підприємствах висувають нові вимоги до формування й використання їхнього кадрового потенціалу [2]

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей. Управління кадровим потенціалом повинна сприяти упорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконалення і розвитку персоналу. Ефективність підприємства визначається в першу чергу не продуктивністю обладнання, а продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал - це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні управління підприємством. Від цього безпосередньо залежатиме конкурентоспроможність підприємства і економічний ефект інвестицій в його діяльність. На формування кадрового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх (по відношенню до самого підприємства) чинників. Фактори формування і використання кадрового потенціалу підприємства - це зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких здійснюються процеси формування і використання кадрового

потенціалу. У сучасних умовах головне всередині підприємства - це кадри, а за його межами - споживачі продукції, що випускається (послуг, послуг). Через ефективно діючу систему управління кадрами необхідно повернути свідомість кожного найманого працівника до споживача, а не до начальника; до кінцевого результату діяльності підприємства, а не до марнотратства; до ініціативного високо кваліфікованому продуктивної працівникові, а не до бездумно-безликому виконавцю. Будь-які зміни на ринку товарів або робочої сили повинні знаходити негайне відображення у процесах формування кадрів підприємства та їх використання.

Кадровий потенціал - головна рушійна сила суспільного прогресу. Він формується на основі тісної впливу і взаємодії як внутрішніх, так і зовнішніх факторів: родина, економіка, суспільні відносини, зв'язку та багато інших. Особливе місце в числі цих чинників займає держава, яка володіє широкими можливостями і важелями впливу на людину. Цей інститут несе відповідальність за створення і підтримання сприятливого соціального клімату, іншими словами, відповідальність за сприятливі умови життєдіяльності людини. У період проведення радикальних змін і вирішення найскладніших проблем реформування соціальних та економічних основ життя суспільства різко зростає роль управління на всіх рівнях - від загальнонаціонального та державного до рівня окремих організацій та самоврядування. Розуміння важливості управлінської складової призводить до того, що проблеми, пов'язані з удосконаленням управління, постійно знаходяться в центрі уваги. Керівники процвітаючих західних фірм люблять повторювати, що головний потенціал підприємств полягає в кадрах. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу високої ефективності роботи добитися неможливо. Практика підтверджує, що людські можливості є визначальними в досягненні поставлених цілей. Тому, прогнозуючи економічне зростання, не можна упускати з уваги стан кадрового потенціалу. Тут слід зазначити, що необхідність переорієнтації організацій на розширене відтворення кадрового потенціалу на додаток до простого відтворення кадрового резерву для ротації пов'язана з різким стрибком вимог до ініціативності, підприємливості, здібностям пошуку нових рішень в складних умовах.

Висновки. Управління кадровим потенціалом є складним і довготривалим процесом, під час якого і здійснюється набуття, використання і розвиток навичок, знань і вмінь працівників. Однак, саме цей ефективно організований процес може забезпечити досягнення цілей довгострокового і перспективного розвитку підприємства. Саме кадровий потенціал, а не устаткування і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного росту й ефективності.

Високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю. Підвищенню ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці. Відповідно до виявлених резервів формуються напрями розвитку кадрового потенціалу підприємства у складі відповідної стратегії. [1]

Література

1. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання / С.Б. Іваницька // Ефективна економіка №10, 2013
2. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденції розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.Г. Смоляр, О.О. Грамотенко // Економіка та держава. – 2008. – №5. – С. 96 – 99.