

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Носик О. М., Шахворостов В. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Важливою умовою успішного функціонування економіки України є вдосконалення діючих систем управління підприємствами, впровадження сучасних досягнень менеджменту. Усе більш очевидним стає факт, що конкурентоспроможність підприємств обумовлюється не тільки технологіями ведення бізнесу, але й етичними, культурними та соціальними чинниками. Саме вони у сприятливих умовах дають якісний імпульс для розвитку економіки, забезпечують її інтенсивне зростання.

Кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо на нашу думку, творчими здібностями. Він наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що проблеми формування та управління кадровим потенціалом займають вирішальне значення в системі ефективного функціонування підприємства. В якості засобів досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток кадрового потенціалу та покращення його використання, управління кадровим потенціалом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства.

Оскільки кадровий потенціал пропонується розглядати, як складну, динамічну систему, що розвивається, змінює у часі та просторі свої параметри, піддається впливу зовнішнього середовища та впливає на нього за принципом зворотного зв'язку, то він повинен володіти такими властивостями: цілісність; диференціація; складність; динамічність.

Основними етапами процесу формування кадрового потенціалу є:

1. Аналіз кадрового потенціалу підприємства;
2. Вибір цілей управління кадровим потенціалом підприємства;
3. Визначення стратегії управління кадровим потенціалом у відповідності до пріоритетів діяльності підприємства;
4. Створення умов для реалізації стратегії;
5. Реалізація стратегії розвитку кадрового потенціалу;
6. Контролювання та оцінювання реалізації стратегії.

Аналіз кадрового потенціалу повинна спиратися на такі методи: методи експертних оцінок; методи стратегічного аналізу; методи економічної та математичної статистики тощо.

Результати аналізу та оцінки кадрового потенціалу підприємства є базою для обґрунтування стратегічного розвитку кадрового потенціалу.

Основними напрямками вирішення проблеми удосконалення управління кадровим потенціалом є: пошук методів формування необхідного кадрового потенціалу; аналіз та використання можливостей вже існуючого кадрового потенціалу, розвиток кадрового потенціалу під впливом змін зовнішнього середовища, розробка загальної концепції управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу.