

Розвиток кадрового потенціалу сучасної організації

Олена Рудакова

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент організації»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: rudakovaov@krok.edu.ua*

Ганна Пазєєва

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: pazeevaa@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Актуальність теми. В сучасному світі, де швидкі зміни технологій, економічних умов та ринкової конкуренції вимагають постійної адаптації, розвиток кадрового потенціалу стає ключовою стратегічною складовою для успішної діяльності будь-якої організації. Кадровий потенціал визначається сукупністю знань, навичок, досвіду та мотивації працівників, які вони можуть використовувати для досягнення спільних цілей компанії. В умовах постійної динаміки та нестабільності ринкового середовища, ефективне управління та розвиток цього потенціалу стають вирішальними завданнями для будь-якого керівництва.

Розвинений кадровий потенціал сприяє підвищенню продуктивності праці, збільшенню задоволеності працівників, створенню конкурентної переваги на ринку та забезпеченню сталого розвитку компанії. Успіх роботи кожного підприємства залежить від працівників, зайнятих на ньому. Більшість сучасних організацій не приділяють належну увагу управлінню персоналом, вважаючи його другорядним елементом. На наш погляд, такий підхід абсолютно помилковий, адже саме персонал є невід'ємною частиною підприємства. Можна сказати, що завдяки працівникам організація отримує прибуток. Враховуючи те, що для успішного формування та реалізації будь-якого із елементів економічного потенціалу підприємства потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво.

Головний потенціал будь-якого підприємства зосереджений в кадрах. Людина є необхідним компонентом виробничого процесу на підприємстві. Без людей немає компанії. Для того щоб організація змогла досягти своїх цілей і вижити на ринку, їй потрібні високо кваліфікаційні працівники. Тому управління людьми для підприємства має бути першорядним значенням.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом на промисловому підприємстві ТОВ «Кнауф Гіпс Київ».

Предмет дослідження - теоретико-методичні засади управління персоналом на промисловому підприємстві ТОВ «Кнауф Гіпс Київ».

Мета роботи – є аналіз управління кадровим потенціалом підприємства за сучасних умов та шляхи його удосконалення.

Для досягнення встановленої мети в роботі були вирішені наступні

завдання:

- дослідити наукові підходи, характеристику, сутність, принципи та значення кадрового потенціалу сучасної організації;
- здійснити аналіз ресурсного підходу як базис дослідження кадрового потенціалу організації;
- дослідити методичні підходи щодо критеріїв оцінювання кадрового потенціалу організації.

Етапи та результати дослідження. На початковому етапі дослідження було здійснено бібліографічний аналіз наукових джерел з приводу класифікації та сутності поняття кадрового потенціалу. Найбільшу кількість досліджень, що стосуються проблематики управління кадровим потенціалом підприємства було проведено закордонними авторами - Р. Л. Дафт, М. Армстронг, С. Тайлор, М.Р.Фоллет і А. Файоль. Були і українські вчені, які також досліджували проблеми кадрового потенціалу підприємства, серед яких, праці М.П. Воробйова, Т.О. Соломанідіна та Н.В. Холіної [1]. Далі було розглянуто кадрову складову економічного потенціалу підприємства. Кваліфікаційний потенціал працівників, їхні здібності та освітній рівень. Було підкреслено важливість постійного навчання та перепідготовки працівників у змінному економічному середовищі. Особлива увага приділяється індивідуальним характеристикам працівників і їх впливу на розвиток підприємства та важливість ключових спеціалістів і комунікативного потенціалу внутрішньої взаємодії. Також наголошується те, що в складі кадрового потенціалу підприємства існують різні групи працівників, які відіграють різні ролі у досягненні цілей розвитку компанії. Ці групи включають у себе тих, хто визначає цілі розвитку; хто розробляє засоби досягнення цілей; та хто організовує процес створення засобів, і тих, хто безпосередньо їх реалізує. Загалом, кадровий потенціал підприємства є складовою ресурсного потенціалу, що включає якісні та кількісні характеристики персоналу, створену ним інтелектуальну власність та організаційну культуру компанії, сприяючи розкриттю потенційних можливостей працівників [2].

Далі висловлюється ідея про те, що формування кадрового потенціалу на підприємстві спрямоване на забезпечення необхідних трудових ресурсів для досягнення поточних і стратегічних цілей. Це передбачає постійне удосконалення та розвиток працівників з урахуванням змін у виробництві та управлінні, а також створення стимулів для їх ефективної роботи та утримання на підприємстві. Накопичений кадровий потенціал сам по собі не є остаточним рішенням усіх проблем у господарюванні, тому необхідна система управління кадровим потенціалом для його оптимального використання [2].

Розвиток кадрового потенціалу підприємства залежить від стабільності кадрової політики, успішності та прибутковості, а також стійкої позиції перед конкурентами. Для цього необхідно впроваджувати інноваційні методи, використовуючи досвід зарубіжних підприємств та враховуючи особисті характеристики працівників. Ключові компоненти розвитку кадрового потенціалу включають системи організаційного, фінансового, мотиваційного,

інформаційного та науково-методичного забезпечення. Ці системи спрямовані на забезпечення розвитку та використання кадрового потенціалу підприємства, зокрема через структуроване управління, фінансування, мотивацію працівників, обмін інформацією та використання наукових методи [3].

Задля оцінювання кадрового потенціалу організації використовуються різні методи, проте найефективнішим є комплексна оцінка, яка поєднує три групи характеристик: якості працівника, трудову поведінку і результати діяльності. Ці характеристики взаємопов'язані між собою, оскільки якість працівника є базою для формування трудової діяльності, яка, в свою чергу, визначає результати роботи. Така модель дозволяє отримати комплексне уявлення про потенціал працівника і виявити його сильні та слабкі сторони. Традиційні методи оцінювання кадрового потенціалу, такі як біографічний метод, ранжування, метод попарних порівнянь та інші, базуються на суб'єктивній оцінці керівників і не враховують особистість та потенціал працівників. Ці методи мають свої переваги, але не відповідають сучасним вимогам та не враховують цілей та перспектив компанії. У зв'язку з цим виникли нові прогресивні методи оцінювання персоналу [4]. Сучасні методи оцінювання персоналу спрямовані на майбутнє підприємства та оцінюють не лише поточну ефективність працівників, а й їхню здатність до розвитку, вивчення нових знань та професій [5]. Цей підхід дозволяє сформувати команду спеціалістів, які зможуть досягти поставлених цілей у майбутньому. Існує безліч методів і кожен має свої переваги та недоліки. Комплексне використання вищевказаних методів дасть зібрати інформацію стосовно можливостей і перспектив розвитку працівників організації, виявити неефективність праці та її причини, проаналізувати потребу у навчанні чи підвищенні кваліфікації, визначити шляхи удосконалення організації праці. У ході проведеного аналізу діяльності кадрової служби ТОВ «Кнауф Гіпс Київ» було виявлено основні недоліки в роботі даного відділу:

1. Відсутність довгострокової кадрової політики (тобто відсутня система планування з підбору та найму кадрів з вищим рівнем кваліфікації); при вступі на роботу застосовується жорсткий віковий ценз, оскільки працівники віком 41–50 років становлять невелику питому вагу у загальній структурі чисельності, а ці працівники є більш досвідченими, мають великий стаж роботи.

2. Спостерігається велика плінність кадрів, більшість працівників має стаж роботи не менше 1 року.

3. Недостатньо високий освітній рівень працівників, підвищення кваліфікації робітників у центрах підготовки персоналу не проводиться, не здійснюється навчання другим та суміжним професіям.

4. Слабка мотивація персоналу.

Тому, основні заходи щодо вирішення проблем у сфері управління кадровим потенціалом ТОВ «Кнауф Гіпс Київ» включатимуть:

1. Головне удосконалення кадрової політики полягає в створенні комплексного підходу до процедур найму та відбору персоналу. Цей підхід повинен базуватися на ретельному аналізі ринку праці, визначенні потреб у кадрах, а також на

врахуванні місії організації та її фінансових можливостей. Чітка регламентація процесу відбору, вибір методів та технологій, а також залучення фахівців у цей процес є ключовими складовими для успішної реалізації цього підходу. Такий комплексний підхід дозволить забезпечити ефективне відбирання кваліфікованого персоналу, що відповідає потребам та стратегічним цілям організації [6].

2. Систематичне визначення потреб у підвищенні кваліфікації серед працівників і розробка програм навчання, що відповідають цим потребам. Це включає складання списків кандидатів, розробку програм підготовки та перепідготовки, а також виділення додаткових ресурсів для навчання персоналу у центрах підвищення кваліфікації.

3. Зміцнення зацікавленості працівників, шляхом підтримки корпоративної ідентичності та впровадження системи додаткових стимулів за досягнення результатів.

4. Заходи, спрямовані на зниження плинності кадрів, включають: запровадження системи преміювання за відпрацьований стаж роботи для підприємства; приділення особливої уваги адаптації та впровадження системи наставництва для знову прийнятих працівників; просування кар'єрними сходами працівників, які зацікавлені в кар'єрному зростанні (зараз підприємство на вакантну посаду приймає персонал зі сторони, не враховуючи працівників, бажаючих просунути по службі) [7].

Було узагальнено рекомендації щодо підвищення ефективності кадрової служби на підприємстві. Ці заходи включають підвищення кваліфікації працівників через навчання та перепідготовку, підвищення мотивації працівників шляхом розвитку корпоративної культури та запровадження додаткових премій, а також заходи, спрямовані на зниження плинності кадрів, такі як система преміювання за стаж роботи та просування кар'єрними сходами. Ці рекомендації спрямовані на покращення роботи кадрової служби та вплив на загальні результати діяльності організації. Також, удосконалення кадрової політики передбачає оптимізацію процедур найму та відбору персоналу, впровадження довгострокового планування кадрового резерву та збільшення частки висококваліфікованих працівників. Ефективний відбір працівників базується на комплексному підході, що ґрунтується на аналізі ринку праці, визначенні потреб у кадрах, регламентації процесу відбору та виборі методів, що відповідають вимогам посади та організації.

Висновок. Розвиток кадрового потенціалу організації є ключовим елементом успішного функціонування та конкурентоспроможності на ринку. Постійні зміни в бізнес-середовищі, технологіях та вимогах ринку вимагають постійного вдосконалення знань та навичок працівників. Інвестування в розвиток персоналу допомагає підвищити ефективність та продуктивність, стимулює творчість та інновації, сприяє залученню та утриманню талановитих співробітників, а також готує організацію до майбутніх викликів та можливостей на ринку. У підсумку, розвиток кадрового потенціалу є стратегічним інвестуванням в успіх організації.

1. Ефективність роботи підприємства залежить від роботи кадрового по-

тенціалу. Власники підприємств усвідомлюючи важливість кадрового забезпечення, створюють інфраструктуру підготовки кадрів, яка була б здатна задовольнити потреби підприємства, сформувані та розвинути конкурентоспроможний кадровий потенціал для вирішення завдань, що виникають перед підприємством. Формуванням кадрового потенціалу, це створення реального потенціалу живої праці, знань та навичок, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив та кожного індивіда. Використання трудових та кваліфікаційних здібностей та навичок кадрового потенціалу полягає у виявленні та реалізації здібностей кожного працівника підприємства, характеру його творчості, підвищення професійно - кваліфікаційного рівня та внеску кожного працюючого в кінцевий результат.

2. Головна мета формування кадрового потенціалу за ресурсного підходу полягає у забезпеченні підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти поточних та стратегічних цілей. Певні якості, здібності та можливості працівників є гнучкими та мають здатність розвиватися і змінюватися, тому можуть бути як задіяними, так і незадіяними у праці колективу.

3. У сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємства необхідно розглядати у числі пріоритетних сфер функціонування виробництва. На процес розробки та реалізації стратегії безпосередньо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть призвести до втрати капіталовкладень. Тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптованим до змін у структурі підприємств, організації виробничої взаємодії персоналу, змісту праці та забезпечувати формування професійних компетенцій та ротацію кадрів не лише всередині окремих підрозділів, а й між ними.

Ключові слова: персонал, потенціал, кадри, методи, підходи, політика.

Список використаних джерел

1. Гавкалова Н.Л. *Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*, 2014, № 3 (27). С. 4-14.
2. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М. *Удосконалення кадрової політики підприємства. Ефективна економіка*. №6, 2017 р. URL: <http://www.econotyu.nauka.com.ua/?op=1&z=5624>
3. Дідур К.М. *Системний підхід до управління підприємством та персоналом підприємства. Ефективна економіка*. 2019. № 4. С. 27-34.
4. Гордійко С.Г. *Управління лояльністю персоналу з урахуванням системного підходу. Мотивація та оплата праці*. 2019. № 2. С. 94-109.
5. Кононова І.В. *Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах. Прометей*. 2019. № 1. С. 146-151
6. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. *«Основи менеджменту: Підручник»*. К.: «Академ-видав», 2017. С. 218-223.
7. Василенко В. О. *Стратегічне управління підприємством : навч. посіб. Вид. 2-ге, виправл. і доп. К. : Центр навчальної літератури, 2015. 400 с.*