

ГАЙДУКОВА О.С., ст.гр. МО–10с
Наук.керів.: Севрюкова С.В.
ДВНЗ "ДонНТУ" Автомобільно-дорожній інститут,
м. Горлівка

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто підходи щодо визначення сутності й структури соціально економічної категорії «кадровий потенціал» підприємства, визначено його роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

Актуальність. У процесі переходу до нових соціально-економічних умов підприємства зіштовхнулися із однією з головних проблем функціонування та розвитку підприємства. Складна конкурентна обстановка практично в усіх галузях, зумовлює необхідність вирішення проблем кадрового потенціалу на підприємстві. Промислові підприємства відчують серйозний дефіцит кваліфікованих працівників, що змушує кадрові служби вести постійний пошук і додаткову підготовку кадрів.

Мета дослідження. Розкрити поняття кадрового потенціалу та обґрунтувати структуру та компоненти кадрового потенціалу.

Основна частина. Персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що визначає, в першу чергу, її економічний потенціал і успіх діяльності всього підприємства.

М. Долішній вважає, що поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально економічного розвитку. Економічний аспект, в свою чергу, розглядає кадровий потенціал, як результативність, ефективність діяльності самого підприємства та відповідний підхід з цих позицій до всіх якостей працівника.

Кадровий потенціал має структурні компоненти :

1. Психофізіологічні: професіоналізм, трудова дисципліна, освіта, трудова мотивація, творча активність, творчий потенціал, стаж роботи на підприємстві, загальний стаж роботи, досвід;
2. Соціально-демографічні: здоров'я, працездатність, психологічні особливості, фізіологічні особливості, стать, вік, конфліктність, комунікабельність, сімейний стан;
3. Особисті: аналітичний склад розуму, потреби, схильності, наполегливість, інтуїція, схильність до лідерства, спостережливість, відповідальність.

Для ефективного здійснення стратегічних та можливих цілей підприємств потрібні професійно-компетентні працівники відповідно до сучасних вимог праці.

Розвиток професійно можливостей повинно стояти на першому плані, для чого необхідно: підтримка здібних до навчання працівників; поширення

знань і передового досвіду; навчання молодих кваліфікованих співробітників; усвідомлення управлінським персоналом важливості розвитку співробітників; зниження плинності кадрів.

При ринкових відносинах значення розвитку кадрового потенціалу буде незмінно рости.

На виході організації, як кадрової системи знаходяться процеси плинності і звільнення кадрів. Зворотній зв'язок в кадровому циклі полягає у формуванні нового кадрового резерву або корекції існуючого.

Планування кадрового резерву має на меті спрогнозувати персональні просування, їх послідовність і супутні їм заходи. Воно вимагає опрацювання всього ланцюжка просувань, переміщень, звільнення конкретних співробітників.

Можна виділити наступні основні етапи процесу формування резерву кадрів: складання прогнозу передбачуваних змін у складі керівних кадрів; попередній набір кандидатів у резерв; формування складу резерву кадрів.

Висновки. Отже, проведення моніторингу кадрового складу на підприємстві дозволяє забезпечити не тільки формування високої якості кадрового потенціалу підприємства і працівника, а й забезпечити ефективність його використання й реалізації в умовах конкурентних переваг. І тим самим - раціонально формувати й реалізовувати ефективну систему управління персоналом на підприємстві, створювати збалансований внутрішній ринок праці відносно спеціалізації і виробничо-маркетингових стратегій підприємства, забезпечувати нарощування інтелектуального капіталу, забезпечувати соціальний розвиток працівників і підприємства в цілому, формувати здорові соціально-трудова відносини, підвищувати якість трудової культури працівників підприємства та забезпечувати основи гідного трудового життя працівників.

Бібліографічний список

1. Автоматизированные информационные управляющие системы: Монография
http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=30898&p_page=12.
2. Виноградский М.Д., Беляева С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управление персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
3. Егоршин А.П. "Управление персоналом: Учебник для вузов – 6-е изд., доп и перераб. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. - 1100 с.
4. Економіка підприємства: підручник. – за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С.С. Покропівного. – К.: КНЕУ, 2003.- 608с.
5. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства// Актуальні проблеми економіки – 2007. - № 2 (68). - С 54-57.