

ГРЕНАДЬОР

Надія Максимівна
nadiya.hrenador@mzeid.in

УДК 331.1

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ

КОВАЛИК

Оксана Анатоліївна
o.a.kovalik@mzeid.inстудент, Одеський
національний політехнічний
університетTHE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN
THE ENTERPRISEстарший викладач, Одеський
національний політехнічний
університет*HRENADOR Nadiia Maksymivna – student, Odesa National Polytechnic University**KOVALYK Oksana Anatoliivna – Senior Lecturer, Odesa National Polytechnic University*

У нинішніх умовах жорстокої конкуренції з'являється проблема підвищення ефективності підприємства. Одним із основних факторів успіху та конкурентоспроможності є кадровий потенціал, його розвиток, мотивація. У статті розглянуто кадровий потенціал підприємства. Виділені основні характеристики. Розкрито визначення кадрового потенціалу. Детально розглянуто управління та розвиток кадровим потенціалом. Виділено основні критерії оцінки персоналу, за допомогою яких можливо зрозуміти слабкі та сильні сторони. Визначено головні методи підвищення ефективності кадрового потенціалу, які допомагають розвивати персонал та підприємство. Характеристика персоналу визначає можливості підприємства, зростання виробництва продукції, поява нових ринків збуту, реалізацію нових економічних програм. Особлива увага приділяється освіті та кваліфікаційному рівню персоналу на підприємстві. У статті показано, що за допомогою кадрового потенціалу можна підвищити рейтинг компанії.

* * *

В нынешних условиях жесткой конкуренции появляется проблема повышения эффективности предприятия. Одним из основных факторов успеха и конкурентоспособности является кадровый потенциал, его развитие, мотивация. В статье рассмотрены кадровый потенциал предприятия. Выделены основные характеристики. Раскрыто определение кадрового потенциала. Детально рассмотрены управление и развитие кадровым потенциалом. Выделены основные критерии оценки персонала, с помощью которых можно понять слабые и сильные стороны. Определены главные методы повышения эффективности кадрового потенциала, которые помогают развивать персонал и предприятие. Характеристика персонала определяет возможности предприятия, рост производства продукции, появление новых рынков сбыта, реализации новых экономических программ. Особое внимание уделяется образованию персонала и квалификационному уровню на предприятии. В статье показано, что с помощью кадрового потенциала можно повысить рейтинг компании.

* * *

In today's conditions of fierce competition there is a problem of increasing the efficiency of the enterprise. One of the main factors of success and competitiveness is human potential, its development and motivation. The article considers the human resources of the enterprise and highlights its main characteristics. Definition of human resources is revealed. The management and development of human resources are considered with details. The main criteria for evaluating the personnel are highlighted. With the help of those criteria it is possible to understand the weaknesses and strengths of enterprise. The main methods of increasing the efficiency of human resources that help to develop personnel and enterprise are determined. A characteristic of the personnel determines the possibilities of the enterprise, the growth of production, the emergence of new markets, and the implementation of new economic programs. Particular attention is paid to the education of the personnel and the qualification level at the enterprise. Many enterprises do not have a system for developing and implementing a program of development and personnel capacity assessment. That is why it is even more important for a company that wants to develop its human resources. For enterprises it can be a dangerous situation in which the personnel potential has increased excessively, that is, on its growth were spent more than the level of economic expediency. The development of human resources must be determined by the objectives of the enterprise. The level of enterprises in the market depends on how the company is equipped with skilled personnel. It is important to keep in mind that the development of the human resources of the competitors is not higher and faster than yours. You need to keep up with innovations and new discoveries in your field of activity. Every detail in personnel management is important to achieve your goals. An enterprise will undoubtedly succeed if the personnel of the enterprise are qualified and as competent as possible in their field. In the article you will be able to find out in detail how it is possible to increase the rating of a company with the help of human resources.

Ключові слова: кадровий потенціал, підприємство, найм, розвиток, методи, оцінка**Ключевые слова:** кадровый потенциал, предприятие, найм, развитие, методы, оценка**Keywords:** human resources, enterprise, rent, development, methods, assessment

ВСТУП

В умовах жорсткої економіки виникає проблема підвищення ефективності роботи підприємств. Найважливішим елементом кожного підприємства є кадровий потенціал. Для успішної роботи підприємства потрібно наймати висококваліфіковані кадри та постійно їх розвивати. Від них залежить ефективність роботи підприємства. Рівень кваліфікації персоналу без-

посередньо впливає на конкурентні можливості підприємства.

МЕТА РОБОТИ – визначити сутність кадрового потенціалу підприємства, основні види розвитку кадрового потенціалу та методи оцінки.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У роботі використовувалися наукові роботи з питань кадрового потенціалу. Дослідження базується

на методах системного аналізу.

РЕЗУЛЬТАТИ

В умовах мінливої економіки та за високої конкуренції у ринковому середовищі функціонування будь-якого підприємства пов'язано з кадровим потенціалом. Все більшого значення для розвитку набуває формування необхідної якості робочої сили.

Якість робочої сили – це сукупність властивостей співробітників компанії, що виявляються у процесі трудової діяльності і включають в себе кваліфікаційний комплекс і трудову активність.

Саме кадровий потенціал є головним ресурсом підприємства.

Кадровий потенціал підприємства – сукупність здібностей та можливостей робітників, які є одним із головних факторів успіху підприємства.

Суб'єктом потенціалу кадрового управління підприємства є керівник та відділ роботи з персоналом, а об'єктом управління кадровим потенціалом виступають працівник та колектив [5].

Найм персоналу – це багаторівнева процедура залучення.

Підбір персоналу на вакантні місця починається з розробки вимог до кандидата. Вимоги до кандидата у кожній організації різні, починаючи від професійних, особливих, медичних, та закінчуючи вимогами, які формуються, виходячи з посадових обов'язків. Кінцева ціль – максимальна відповідність всіх критеріїв кандидата на робоче місце.

На підприємстві повинні бути всі умови для справедливих, рівноправних і довірених взаємин. Створивши комфортні умови керівник підвищує рівень праці персоналу.

Однією з основних функцій росту організації є адаптація персоналу, кадрова політика та чітка система управління кадрами [2].

Управління кадровим потенціалом – це дії, спрямовані на розвиток, оптимізацію та реалізацію продукції на підприємстві.

Для ефективної роботи організації необхідно залучати капітал не тільки у виробництво, а й у людський потенціал. Саме людський потенціал, а не виробничі запаси є основним елементом зростання та ефективності. Перед керівником стає важлива задача – ефективно використовувати людські ресурси для досягнення цілей та найбільш повно задовольнити потреби працівників.

Рівень підприємства на ринку залежить саме від того, як підприємство забезпечено кваліфікованими кадрами. Важливо слідкувати не тільки за розвитком персоналу свого підприємства, а й за розвитком підприємства-конкурентів, щоб їх розвиток не був ефективнішим та швидшим.

Підвищення ефективності діяльності підприємств – головна мета кадрової політики.

Для компанії необхідно розробляти системні навчання. Кожен працівник повинен бути максимально компетентний у своїй справі.

У професійний розвиток персоналу інвестуються великі витрати, підприємство очікує віддачу у вигляді якості праці. Програми навчання, курси, бізнес-ігри та розвиток можуть допомогти підвищити прибуток

та зберегти цінних спеціалістів [1].

Існує три основні види навчання:

- підготовка;
- підвищення кваліфікації;
- перепідготовка.

Розглянемо детальніше, що означає кожен з цих важливих видів навчання.

Підготовка найчастіше відноситься до нещодавно найманого персоналу, її мета полягає у прискоренні адаптації нових робітників до внутрішньої діяльності фірми. Вона включає в себе детальну розповідь про компанію, чим займається кожний відділ, як буде робота у компанії та найважливіше, – яку мету має ставити перед собою робітник, його обов'язки. Деякий час за новим робітником обов'язково повинен бути закріплений досвідчений спеціаліст, який зможе докладно відповісти на питання та допомогти за необхідності.

Підвищення кваліфікації – один із основних видів навчання для того, щоб компанія розвивалась та була конкурентоспроможною у сучасний інноваційний час.

Якщо не розвиватися та не займатися вирішенням внутрішніх проблем, звичайно підприємство буде переживати зниження ефективності своєї діяльності. Без розвитку неможливо рухатися вперед. Організації потрібно звертати велику увагу на підвищення кваліфікації. Компанія, яка має висококваліфікованих та компетентних у своїй справі робітників може мати великий успіх.

Перепідготовка також дуже важлива, тому що знання, котрі були актуальні в минулий період, можуть бути зовсім неактуальні тепер. Часто виникають ситуації, за яких у сфері діяльності підприємства відбуваються нові зміни: розробка або відкриття, яке необхідно знати.

Досягти високих рейтингів неможливо без всіх видів навчання [4].

Основним завданням управління персоналом є оцінка роботи кадрів. Ціль оцінки – проаналізувати роботу організації.

Завдяки оцінці кадрів можливо зрозуміти:

- рівень професійної підготовки;
- оцінку потенціалу працівників;
- які якості потрібно розвивати;
- наскільки мотивований працівник.

Процедура оцінки кадрів необхідна для кожного з працівників, а не тільки для компанії. Вона дозволяє побачити сильні та слабкі сторони кожного.

Чим краще робітники розуміють своє важливе місце на підприємстві, тим більший внесок вони роблять.

Від цілей та задач компанії залежить критерії та методи оцінки персоналу. Зазвичай критерії поділяються на 2 типи:

1. Оцінка компетентності, коли оцінюються знання, здібності та особисті якості. Найбільш поширені методи оцінки компетентності працівників це тестування, інтерв'ювання, атестація, ділові ігри.

2. Оцінка результативності, перед оцінюванням необхідно поставити задачі, які повинен виконати працівник.

Зазвичай розробкою критеріїв оцінки займається відділ персоналу.

Оцінка кадрового потенціалу дозволяє побачити можливості та роботу персоналу, зрозуміти окупність витрат на персонал, а також скласти програму на розвиток персоналу [3].

Методів оцінки персоналу дуже багато, єдиного універсального методу не існує. Необхідно враховувати кількість персоналу, специфіку підприємства, організаційну структури та інші досить важливі аспекти.

ВИСНОВКИ

Якісна робота співробітників, правильна організація роботи буде більш ефективна тоді, якщо організація буде вкладати кошти у навчання і розвиток кадрового потенціалу.

Розвиток кадрового потенціалу повинен займати одну з важливих функцій організації, адже персонал підприємства є головним критерієм успіху. Важливо мотивувати і створити стійку корпоративну культуру на підприємстві. Якщо буде взаєморозуміння між підприємством, керівництвом і співробітниками, виникне ймовірність підвищення ефективності підприємства.

Список використаних джерел

1. Акименко Н.В., Мамонтенко Н.С. Системна мотивація управлінського персоналу підприємства. Бізнес інформ.

2019. № 1. С. 364-370.

2. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: монографія. Донецьк: ДонУЕП, 2008. 350 с.

3. Ковалик О.А. Інфраструктура підтримки малого бізнесу: сучасний стан та перспективи розвитку. Економіка. Фінанси. Право. 2015. № 4/1. С. 7-9.

4. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навчальний посібник. Одеса, 2013. 200 с.

5. Савченко В.А. Розвиток персоналу: навчальний посібник. Київ, 2007. 534 с.

References

1. Akymenko N.V., Mamontenko N.S. Systemic motivation of Management personnel of the enterprise. Business inform. 2019. № 1. pp. 364-370. (in Ukrainian).

2. Kendiukhov O.V. Effective intellectual capital management: monograph. Donetsk: DonUEP, 2008. 350 p. (in Ukrainian).

3. Kovalyk O.A. Small Business Support Infrastructure: Current Status and Development Prospects. Economics. Finances. Law. 2015. № 4/1. pp. 7-9. (in Ukrainian).

4. Nykyforenko V.H. Management of personnel: tutorial. Odesa: Atlant, 2013. 200 p. (in Ukrainian).

5. Savchenko V.A. Personnel development: tutorial. Kyiv: KNEU, 2007. 534 p. (in Ukrainian).