

Чітка реалізація поставлених завдань дозволить вийти підприємству на новий стратегічний рівень, оскільки успішне управління кадрами – це завжди конкурентна перевага високого рівня. Слід позбуватися застарілого принципу «персонал – це витрати, а витрати треба скорочувати» і використовувати у своїй діяльності сучасні технології кадрового управління.

Незважаючи на незначний досвід по впровадженню кадрових стратегій, слід зазначити, що створення і підтримка стійких конкурентних переваг конкретного підприємства можливо лише за умови впровадження ефективної кадрової стратегії, у межах якої слід поєднати:

- використання індивідуальних здібностей працівників у відповідності зі стратегічними цілями організації;
- спрямованість на підготовку і навчання, адаптацію кадрів до мінливих умов ринку з урахуванням введення нових технологій;
- узгодження інтересів організації з потребами працівників;
- ретельний відбір працівників на основі чітких систем оцінки;
- культивування індивідуальної єдиної культури організації.

Отже, розробка кадрової стратегії здатна стати імпульсом до формування загальної стратегії організації, орієнтованої на перспективу, до розробки довгострокової концепції її розвитку, яка дозволить передбачити та мінімізувати ризики у всіх функціональних сферах. Розробляючи кадрову стратегію, організація підтверджує унікальність, високу значимість своїх співробітників, розвиток її конкурентної позиції. Кадрова стратегія дозволить сформувати конкурентну перевагу, засновану на ефективному управлінні людьми, одна з очевидних вигод якого полягає в їх не відтворюваності. При цьому ключовою передумовою до створення такої конкурентної переваги є здатність виробляти продукцію, що відрізняється від продукції конкурентів багато в чому за рахунок формування і розвитку відносин партнерства між працівниками і організацією, прояви турботи про примноження інтелектуального капіталу.

Література

- 1 Селезньова Г.О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації / Г.О. Селезньова // Бізнес-інформ. – 2012. – № 3. – С. 231-233.
- 2 Стратегическое управление персоналом на предприятии и в организации: цели, задачи, особенности [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/strategicheskoe-upravlenie-personalom-na-predpriyatii-i-v-organizacii-celi-zadachi-osobennosti.html>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Чернишова Л.І., к.е.н., доц.
Тропанець М.В.,
Гайтанжий В.В.

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних економічних умовах формування кадрового потенціалу підприємств слід розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування організації. Якісні характеристики персоналу прямо впливають на процес розробки і реалізації стратегії, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень. Тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємства, організації виробничої взаємодії персоналу, змісту праці, забезпечувати формування професійних компетенцій та ротацію кадрів не тільки усередині окремих підрозділів організації, але і між ними. При формуванні кадрового потенціалу важливо забезпечити регулювання процесів інвентаризації, навчання та підготовки кадрового резерву для підприємства, у зв'язку з чим особливого значення набувають розробка та реалізація програми управління кадровим потенціалом на всіх рівнях управління підприємством та визначення категорій, що забезпечують цей процес у навколишньому динамічному середовищі.

Різні аспекти досліджуваної проблематики знайшли відображення у роботах вітчизняних і зарубіжних авторів, таких як: В.М. Данюк, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, В.М. Гриньова, А.Я. Кібанов, Н.С. Краснокутська, В.Ф. Крисько, Ю.Г. Одегов, В.І. Петюх, С.І. Пирожков та інші.

Мета дослідження – визначити складові, які забезпечують розвиток кадрового потенціалу підприємства.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* – можливість, потужність, сила) – це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Отже, 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, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо [1]. Слід зауважити, що необхідність розвитку кадрового потенціалу визначається, в першу чергу, тим, що певні якості, здібності і можливості працівників можуть бути як задіяні, так і незадіяні у трудовій діяльності, тобто вони є гнучкими утвореннями, що володіють здатністю розвиватися і змінюватися. Управління цим розвитком повинно здійснюватися постійно з урахуванням динаміки еволюціонування організації, як на етапі формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу.

Розвиток кадрового потенціалу полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою) [2]. З огляду на це, були виділені компоненти, які, на наш погляд, забезпечують розвиток кадрового потенціалу підприємства (рис. 1).

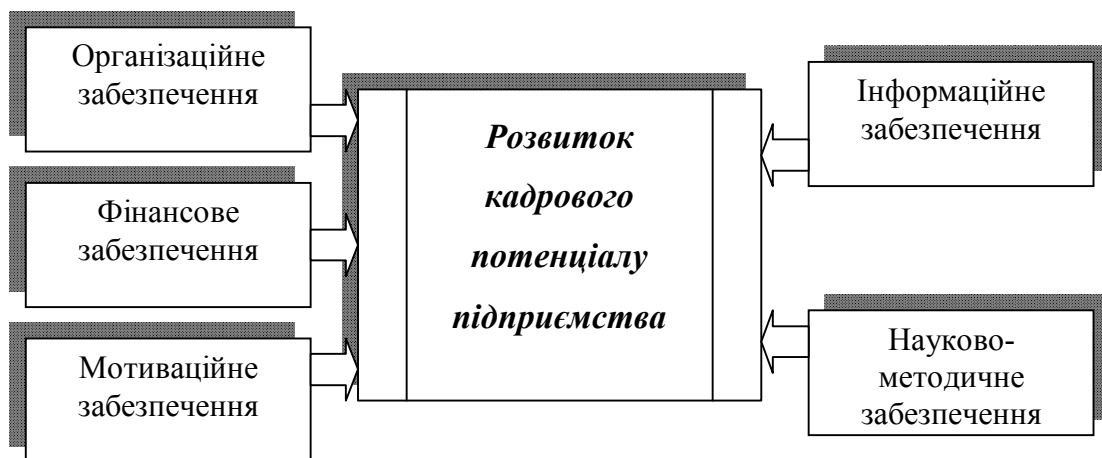


Рис. 1 – Складові забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства

Розглянемо визначені складові докладніше.

Успішне виконання функцій з кадрового управління багато в чому визначається ефективністю організаційного забезпечення. Система організаційного забезпечення являє собою взаємозалежну сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, що забезпечують розробку й прийняття управлінських рішень по окремих аспектах його кадрової діяльності, і несуть відповідальність за результати цих рішень [1]. Основу цього забезпечення становить діюча на підприємстві структура управління його кадровою діяльністю, елементами якої є окремі менеджери, служби, відділи та інші організаційні підрозділи управлінського апарату. Оскільки система кадрового управління є складовою загальної системи управління підприємством, то структура управління цим видом діяльністю має бути інтегрована із загальною організаційною структурою. А отже буде визначати вектори розвитку кадрового потенціалу. Це дозволить знижувати загальний рівень управлінських витрат, забезпечувати

координацію дій з іншими системами управління, підвищувати комплексність і ефективність контролю реалізації прийнятих кадрових рішень в рамках загальної стратегії розвитку.

Фінансове забезпечення може бути представлене у вигляді сукупних коштів, які направляються на фінансування діяльності в галузі кадрового управління. На підприємстві необхідно створити надійну систему акумулювання та залучення коштів, спрямованих на розвиток професійних якостей провідних співробітників та здійснення мотивуючих виплат персоналу. Її ефективне використання забезпечуватиме повернення капіталу в майбутньому і стимулювання економічного зростання, що виступає одним з ключових завдань сучасного етапу розвитку будь-якого підприємства.

Інформаційне забезпечення системи управління та розвитку кадрового потенціалу являє собою сукупність реалізованих управлінських рішень з обсягу, розміщення та форм організації інформації, яка циркулює в системі управління кадрами та при її функціонуванні. Воно включає оперативну інформацію, інформацію щодо планування чисельності кадрів та професійного підбору персоналу, нормативно-довідкову інформацію, яка пов'язана із регламентацією посадових обов'язків, охороною праці, нормуванням праці, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документів (уніфікованих та спеціальних), пов'язаних із забезпеченням ефективного використання робочого часу, застосуванням ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці тощо. Для того, щоб бути корисною для процесу прийняття управлінських рішень, інформація повинна фокусуватися на тих аспектах, що найбільше впливають на рівень кадрового потенціалу. Без повної інформаційної картини стану підприємства як складної соціально-економічної системи процес управління кадровим потенціалом та його розвитком не отримає свого логічного завершення. Труднощами може виявитися визначення типу інформації, яку необхідно зібрати та опрацювати для аналізу кадрового потенціалу. Пропозиції у цій галузі, що існують на сьогоднішній день, є мало ефективними для практичної діяльності та представляють собою розробки загальнометодологічного характеру, отже вимагають додаткового дослідження.

Науково-методичне забезпечення полягає у побудові єдиної системи документів організаційно-методичного характеру, які визначають норми, правила, вимоги, які використовуються для вирішення завдань, пов'язаних із розвитком кадрів. Воно спрямоване на забезпечення ефективності процесів підвищення кваліфікації і професійної підготовки кадрів підприємства; науково-методичний супровід процесів розвитку професійно-технічної освіти; впровадження сучасних навчальних та управлінських технологій, стимулювання професійного зростання кадрів, підвищення їхньої професійної майстерності та компетентності, зокрема, через ефективне застосування сучасних форм і методів навчання. Розвиток фахової компетентності кадрів повинно здійснюватися з урахуванням індивідуальних професійно-особистісних потреб і запитів персоналу різних рівнів кваліфікаційних категорій та спеціальностей на основі реалізації комплексу взаємопов'язаних організаційних, науково-методичних та дослідницьких заходів. За такого підходу забезпечуватиметься підготовка конкурентоспроможних фахівців і розвиток кадрового потенціалу.

З переходом до ринкової економіки глибокі зміни відбуваються у мотивах поведінки та ціннісних орієнтаціях працівників. Знання і розуміння причин, що визначають участь людини в роботі, її ставлення до праці, а також засобів впливу на неї потрібні для реалізації мотивації, під якою розуміється процес, що полягає у виявленні внутрішніх рушійних сил (мотивів) і розробці стимулів, спрямованих на досягнення індивідом особистих цілей і цілей підприємства. Це дає змогу стверджувати, що врахування мотиваційної компоненти сприятиме розвитку кадрового потенціалу підприємства. Мотиваційні фактори є складовими механізму зацікавленості у досягненні максимальних економічних та соціальних результатів діяльності. Це можуть бути фактори різної природи, під впливом яких має місце мотиваційна дія. А оскільки мотиваційна поведінка працівників формується під впливом різноманітних факторів, серед яких зміст праці, визнання її іншими, усвідомлення своїх досягнень, об'єктивна оцінка керівництвом, прагнення до службового зростання, почуття відповідальності, самореалізація у праці, рекомендується проводити мотиваційний моніторинг своїх кадрів. Це дозволить отримати актуальну інформацію, необхідну для прийняття своєчасних управлінських рішень. З одного боку, система мотивації праці визначатиме якісний склад кадрового потенціалу, а з другого – вона буде пристосована до параметрів наявного кадрового потенціалу та сприятиме його розвитку.

Таким чином, детальне дослідження обраних нами компонентів сприятиме не тільки розвитку кадрового потенціалу, а й вирішенню стратегічних цілей організації і підвищенню його конкурентоспроможних позицій у діловому світі.

Література

- 1 Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Текст] : монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
- 2 Калінін А.М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства / А.М. Калінін // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечнікова. – 2014. – Т. 19. – Вип. 2/5. – С. 51-54.

FOREIGN LANGUAGE – THE KEY TO COOPERATION

Tihiy V.P.
Kudenko I.O.

*Nova Kakhovka Polytechnic College
Odesa National Polytechnic University*

The solving of quality learning foreign languages is an important condition for the personal, cultural, professional and economic contacts. Sikorskaya L.A. proves effective pedagogical conditions of formation of communicative skills as a means of training future managers for the English-language communication in professional activities. She noted the main pedagogical conditions, the motivation of learning by explaining to students the importance of foreign language skills to communicate in a professional activity of the modern manager. [1]

In today's world of business is largely controlled by supranational consortia (such as «Astek», «EDAPS», «Ekosorb») with numerous subsidiaries in different countries. In the XXI century it is simply impossible to achieve success without knowing the English language, which today is a means of international communication.

I would like to give an example of export of agricultural products in our region (Kherson region) on the background of the company «Unifer». This trade-service company in the agricultural sector, which focuses on fast-growing agricultural markets in Eastern Europe.

«Unifer» is in Eastern Europe manufacturers of machinery and products in agriculture in the world: a special fertilizer Wuxal (Aglukon, Germany) in Ukraine, Russia, Moldova, Belarus and Kazakhstan.

Irrigation (drip irrigation from Eurodrip, Greece and irrigation systems from TL Irrigation, USA) in Ukraine and Moldova. Farming for intensive crops: fertilizer spreaders and handlers (Güstrower, Germany), harvesting machines for vegetables (ASA-LIFT, Denmark), vacuum precision drills (Stanhay, UK), field monitoring systems / weather station «Metos» (Pessl Instruments, Austria) in Ukraine.

The company «Unifer» employs highly qualified staff in the field of product development and marketing, sales and agro - technical services. Since this is a European company is engaged in foreign trade activities, all administrators need to know necessarily English or German, because the main office of the company «Unifer» is located in Germany. Farming equipment and fertilizers are imported from the USA, Greece, Great Britain, Denmark, Austria and Germany. The high level of knowledge of a foreign language makes it easy to operate with the European company, as well as to the sale of products to European countries. Knowledge of the language allows the firm without problems to conduct business negotiations, conferences and other business affairs.

English is spoken Interpol officers, air traffic controllers and members of rescue operations in disaster areas, where the accuracy of the transmission of information is of paramount importance. During business negotiations need to engage in dialogue with a foreign partner. Let's also take an education: four-fifths of all information contained in the data banks of computers around the world, written in English. Almost all the important books or articles appear in print either in English or translated into English.