

Управління діловою репутацією підприємства являє собою комплексний процес формування і підтримки позитивного уявлення суспільства про підприємство і його продукцію, що створює кредит довіри в зацікавлених контактних аудиторій і суспільства в цілому. Управління діловою репутацією спрямоване на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його стійкості до змін зовнішнього середовища, залученню додаткових фінансових можливостей і вигод підприємства в довгостроковій перспективі.

1. Мажура І. В. Типологія організаційної культури підприємства // Вісн. Східноукр. нац. ун-ту. ім. В. Даля. – Луганськ СНУ ім. В. Даля, 2003. – № 2 (60). – С. 145-148.

2. Гончаров В. М. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності: монографія / В. М. Гончаров, М. В. Макаренко, В. К. Припугень. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 136 с.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ

Скляренко Д.Г.

Науковий керівник – Боровик М.В., канд. екон. наук, доцент

В сучасній ринковій економіці людина виконує різноманітні економічні функції. У якості живого носія продуктивних сил людина має безліч якостей і властивостей, сукупність різноманітних потреб і здібностей. Як активний творчий суб'єкт відносин у системі сучасної економіки людина відіграє головну роль. Людська особистість має сукупність якостей та властивостей, які являють собою продуктивні сили людини.

У виробничому процесі людина займає основне місце, будучи первинною продуктивною силою. Від якості й кількості робочої сили безпосередньо залежить продуктивна здатність господарюючих ланок. Організації самостійно визначають потребу в трудових ресурсах, їх структуру й кваліфікаційний склад. Організація дитячих і оздоровчих установ і реалізація програм соціального розвитку трудових колективів у певній мірі сприяють відтворенню робочої сили. У господарських ланках відбувається зміна якісного рівня кадрового потенціалу, його відтворення. Темпи вивільнення трудових ресурсів визначаються досконалістю організації виробництва, праці й керування, рівнем професійних знань і досвідом.

Поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку. Останнім часом на нього усе більше звертають увагу як на основний елемент підвищення конкурентоспроможності організації. Кадровий потенціал можна визначити як сукупність здібностей усіх людей, які зайняті в даній організації й вирішу-

ють певні завдання. В економічній теорії й практиці використовуються в тієї або іншій формі конкретні якісні характеристики кадрового потенціалу – його чисельність, структура, знання, професійний склад, кваліфікація, навички, накопичений виробничий досвід; особисті якості працівників: здоров'я, побут, професіоналізм, здатність до творчості, моральність, різнобічний розвиток, активність [1].

Зміст кадрового потенціалу й основні його риси можна сформулювати, виходячи з наступного визначення кадрів: кадри представляють собою кваліфіковані, спеціально підготовлені для тієї або іншої діяльності працівники. Кадровий потенціал розглядає сукупного працівника не лише як учасника виробництва, а ще й як невід'ємну рушійну силу, що започатковує всі стадії відтворювального процесу, як носія суспільних потреб.

Кадровий потенціал формується інтеграцією й динамікою таких моментів і сторін життєдіяльності людини, як особистісні властивості; загальна працездатність; професійно-кваліфікаційний рівень знання, уміння, досвід; творчі схильності, здатність і орієнтація особистості.

Кадровий потенціал значною мірою залежить від умов і факторів зовнішнього середовища. На нього впливають кон'юнктура ринку праці, державне регулювання, якість життя людей, освітній рівень населення, культура й інші соціально-економічні умови. З боку організації – це принципи управління і кадрова політика, виробнича та трудова дисципліна, організаційна культура, система стимулювання працівників та ін. При цьому головною метою управління кадровим потенціалом на підприємств є створення сприятливих умов для формування кількісної та якісної складових кадрового потенціалу для найбільш ефективного його використання [2].

Особливо слід зазначити, що формування кадрового потенціалу ґрунтується не тільки на високому рівні професійної підготовки співробітників, рівні їх знань, але й на особливих «інноваційних здібностях». До них можна віднести, насамперед, уміння самостійно виробляти інновації в процесі трудової діяльності, а також бути відкритими до всього нового, оцінювати й впливати на зовнішнє середовище, переймати досвід інших компаній, і на основі всього цього вміти визначати перспективи розвитку своєї організації. У загальному виді під кадровим забезпеченням розвитку організації можна розуміти весь процес керувань персоналом, починаючи з його наймання, підтримки його постійного розвитку, що ґрунтуються на потребах інноваційних процесів, що відбуваються усередині організації. У цьому випадку безпервний розвиток персоналу обумовлений постійним впровадженням новацій в організаціях.

Стратегічне керування персоналом являє собою керування формуванням конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням теперішніх й майбутніх змін у її зовнішньому й внутрішньому середовищі, що дозволяє організації виживати, розвиватися й досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі.

1. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. – 2009. – № 1. – С. 30-35. – Серія: Економічні науки.

2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ АТЕСТАЦІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Олешко А.А.

Науковий керівник – Колонтасєвський О.П., канд. екон. наук, доцент

Персонал – основа будь-якої організації, рушійна сила будь-якого виробництва. Від злагодженості роботи персоналу залежить ефективність роботи всього підприємства.

Атестація персоналу – один з найважливіших елементів роботи з персоналом, що представляє собою періодичний огляд професійної придатності та відповідності займаній посаді кожного працівника. Склад персоналу, що підлягає атестації, встановлюється в окремих сферах діяльності згідно з переліком посад. Не менше значення має і те, чи зацікавлені самі працівники в розвитку організації.

Очевидно, на підприємстві з високою плінністю персоналу і невисоким рівнем зарплати високих показників домогтися складно. Зміцнювати кадровий склад, підвищувати його професіоналізм на основі обґрунтованої мотивації – це ті завдання, які можна вирішувати одночасно. Для цього використовують атестацію персоналу – елемент кадрової політики, яка може принести користь як підприємству, так і його працівникам. Це процедура визначення рівня практичних навичок і ділових якостей працівника і встановлення як його відповідності, так і невідповідності займаній посаді [1].

Атестація персоналу – це необхідний елемент роботи з кадрами підприємства. Основним завданням атестації персоналу є визначення відповідності співробітників займаним посадам, складання планів управління кар'єрою, стимулювання до професійного розвитку.

Метою атестації є виявлення потенційних можливостей працівника, його кваліфікаційного рівня, потреби в додатковому навчанні, а також матеріально заохочення та мотивування найбільш компетентних