

Список використаних джерел

1. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер; Пер. сангл. – М. : АльпинаБизнесБукс, 2005. – 454 с.
2. Соціально-економічний розвиток України на початку XXI століття: Зб. доп. 76-ї наук. конф. студ. КНЕУ. 22–23 квіт. 2007р. / Відп. завип.: М. І. Мирун, О. А. Петухова. – Київ : КНЕУ, 2009. – 390, [2] с.
3. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е издание, испр. и доп. – М.: Изд-во Эскмо, 2005. – 544 с.
4. Сысоева Е. А. Факторы конкурентоспособности предприятия: подходы и составляющие // Экономические науки, 2010. – 12(73).

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Є. Ю. ГНАТЧЕНКО, доцент, канд. екон. наук, В. В. НЕСТЕРЕНКО
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

На сьогоднішній день управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу потребує застосування цільового підходу, який дає можливість пов'язати цей процес з цілями та стратегією діяльності підприємства в цілому.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що проблеми формування та управління кадровим потенціалом займають вирішальне значення в системі ефективного функціонування підприємства. В якості засобів досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток кадрового потенціалу та покращення його використання, управління кадровим потенціалом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства.

За своїм змістом ці заходи відображають різні задачі розвитку кадрового потенціалу, що виникають при управлінні виробничими та соціально-трудовими процесами на підприємстві. Принципова схема взаємодії процесів управління кадровим потенціалом та досягнення цілей підприємства представлена рис. 1.1.

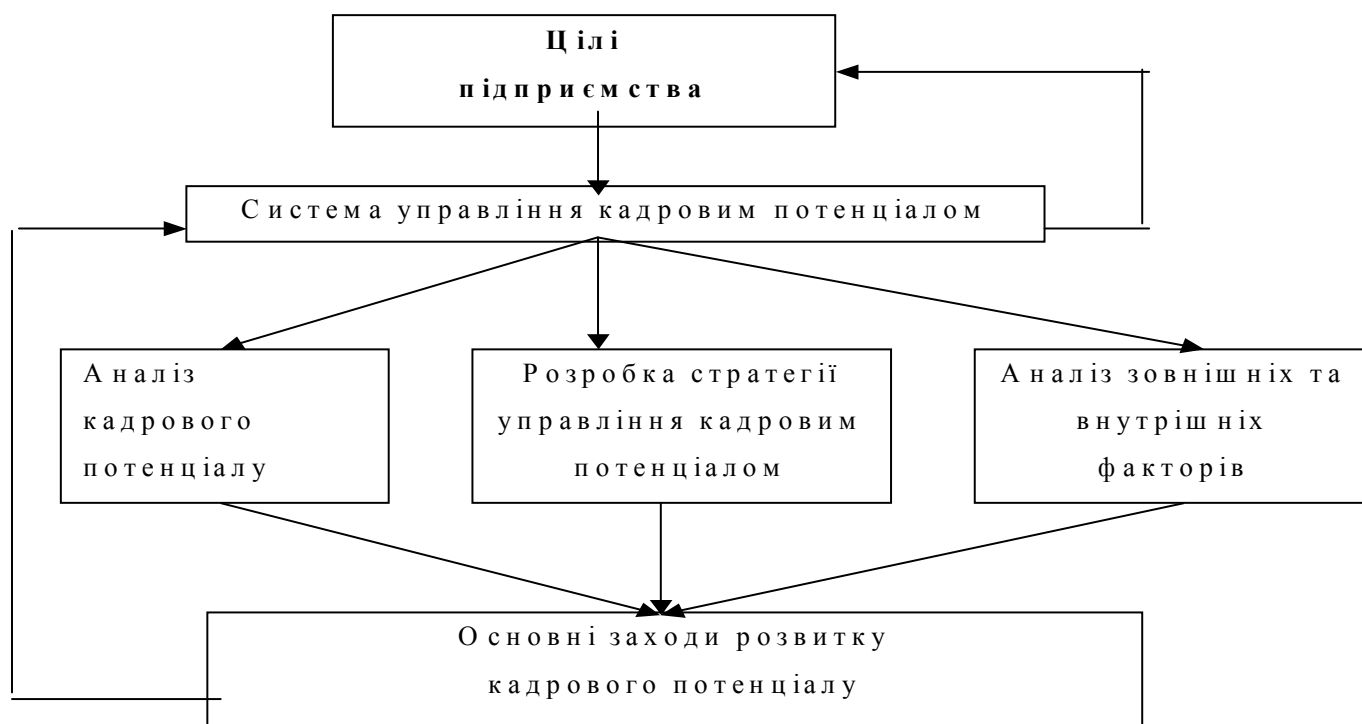


Рис. 1 – Схема взаємодії цілей підприємства та кадрового потенціалу

Управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу потребує взаємозв'язку не тільки з цілями діяльності підприємства але і з певними стадіями його життєвого циклу. Саме концепція життєвого циклу підприємства, що висвітлена в роботах І. А. Бланка, А. П. Градова, З. Є. Шершньової та ін., наголошує на тому, що управління підсистемами підприємства потрібно здійснювати у відповідності до стадій життєвого циклу на якій воно знаходиться.

Аналіз особливостей кадрового потенціалу підприємства в залежності від стадії життєвого циклу підприємства наведений в табл. 1.1.

Таким чином аналіз взаємозв'язку “кадровий потенціал \Leftrightarrow життєвий цикл підприємства”, проблеми формування кадрового потенціалу дають змогу зробити висновок, що управління кадровим потенціалом - це спрямування на вирішення питань щодо необхідності виявлення взаємозв'язку між станом кадрового потенціалу та поточними результативними показниками діяльності підприємства.

Таблиця 1.1 – Співвідношення стадій життєвого циклу підприємства та особливостей кадрового потенціалу

| <i>Стадія життєвого циклу підприємства</i> | <i>Цілі діяльності підприємства</i> | <i>Характеристика особливостей кадрового потенціалу</i> |
|--|---|---|
| <i>I. Формування</i> | Привернути увагу до товару, знайти свого споживача, організувати продаж та сервіс, стати привабливим для споживача. | Працівники повинні бути новаторами, ініціативними, контактними, з довгостроковою орієнтацією, готовими ризикувати, не боятися відповідальності. Мала зміна ведучих співробітників |
| <i>II. Інтенсивне зростання</i> | Зростання обсягів та якості послуг | Організаційна стабільність, тісна взаємодія між працівниками, гнучкість в умовах, що змінюються, проблемна орієнтація персоналу |
| <i>III. Стабілізація</i> | Підтримання системи у рівновазі | Працівники, які досягають максимальних результатів (кількісних та якісних) при невисоких рівнях витрат та ризику |
| <i>IV. Спад</i> | Ліквідація частини виробництва, продаж з максимальною вигодою | Працівники готові працювати короткий час, вузько орієнтовані |
| <i>V. Відродження</i> | Зниження обсягів, пошук нового продукту та шляхів оптимізації діяльності | Гнучкість в умовах, що змінюються, орієнтація на довгострокові цілі, самовідданість, готовність переносити тимчасовий дискомфорт в умовах та оплаті праці |

Отже, основними напрямками вирішення проблеми удосконалення управління кадровим потенціалом є: пошук методів формування необхідного кадрового потенціалу; аналіз та використання можливостей вже існуючого кадрового потенціалу, розвиток кадрового потенціалу під впливом змін зовнішнього середовища, розробка загальної концепції управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – Київ : МАУП, 2002.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
3. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. / Под ред. И. Т. Фролова. М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.