

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. ДИМЧЕНКО, д-р екон.наук, проф.

В. К. ОСТРОГЛЯД, аспірант

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Нині склалася необхідність ефективного формування системи кадрового забезпечення, оскільки кадрове забезпечення будь-якого підприємства охоплює багато сфер його діяльності. Отже, від кваліфікованої організації системи кадрів залежатиме успіх та розвиток підприємства.

Під кадровим забезпеченням системи управління персоналом розуміється необхідний кількісний та якісний склад працівників кадрової служби організації.

Кадрове забезпечення – це один із напрямів кадрової політики, результат формування складу персоналу, що відповідає за своїми характеристиками тактичним та стратегічним цілям організації, спрямований на вдосконалення кадрового потенціалу організації.

На мою думку, ці визначення відображають сутність кадрового забезпечення. Узагальнюючи, можна сказати, що кадрове забезпечення – це система принципів, форм та методів формування необхідного кількісного та якісного складу персоналу, спрямована на вдосконалення кадрового потенціалу та ефективно його використання. Це визначення є більш детальним та розкриває сутність кадрового забезпечення, оскільки, по-перше, під формуванням мається на увазі кілька процесів залежно від етапу роботи з персоналом. Це може бути ланцюжок пошук - відбір - підбір персоналу, тобто первинне формування кадрового складу. Також це може бути розвиток персоналу, тобто подальше вдосконалення кадрового складу, що веде до розкриття потенціалу. По-друге, відповідність кількісних та якісних критеріїв важлива для розвитку організації в цілому.

По-третє, вдосконалення кадрового потенціалу необхідне забезпечення організації кадрами як на даний час, а й у перспективу; а цього можна досягти не лише за допомогою залучення нових людей, а й за допомогою розвитку та використання потенціалу наявних співробітників.

Механізм кадрового забезпечення є сукупністю форм та методів реалізації процесів системи кадрового забезпечення. Його відрізняє деталізованість та фрагментованість, які дозволяють вирішити завдання щодо формування кадрового складу організації, за допомогою поетапного підходу.

Таким чином, кадрове забезпечення представляє систему принципів, форм та методів формування необхідного кількісного та якісного складу персоналу, спрямовану на вдосконалення кадрового потенціалу та ефективно його використання. Виділяють етапи системи кадрового забезпечення: кадрове планування та прогнозування, набір та відбір персоналу, його розвиток, контроль та оцінка. Кожен з них має свої особливості та характерні риси.

Так, кадрове планування дозволяє виробити вимоги, критерії та прогнози у рамках забезпечення організації необхідним персоналом; на основі набору та відбору обираються найкращі претенденти для зайняття посад; навчання та розвиток дозволяє вдосконалювати свої навички; оцінка спрямована на визначення досягнень, сформованих проблем та розробку можливих шляхів їх вирішення.

Список використаних джерел:

1. Ільїна О. А. Системно-компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. Економіка і Суспільство. 2016 р. Випуск № 7. С. 72–77.
2. Касич А.О., Медвідь Г.С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. Ефективна економіка. 2019. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2019/11.pdf.
3. Кириленко І.Т. Кадрове забезпечення підприємства. Економіка АПК. 2014. № 11. С. 12-17.
4. Семенов А.Г. Стратегічне планування розвитку кадрового потенціалу підприємства. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки: зб. наук. праць. 2010. Вип. 18. С. 358–365.
5. Танасюк І.М., Кіршо С.М. Формування кадрового потенціалу підприємства через розвиток креативних здібностей персоналу. Бізнес Інформ. 2021. № 4. С. 310-315.

РОЗВИТОК РИНКУ ДВЕРЕЙ В УКРАЇНІ. СУЧАСНИЙ АСПЕКТ

Ю. М. СУШКО

Університет імені Альфреда Нобеля,

Ситуація на будь-якому товарному ринку в Україні надто залежить від поточної ситуації всередині країни, а саме вона дуже пов'язана з ризиками небезпеки мешканців та їх будівель. Нестабільність чітко вплинула на настрої споживачів. Під час військових дій багато будинків і квартир зазнали шкоду, що призвело до пошкодження або руйнування вхідних та міжкімнатних дверей, які неможливо відновити. Тому сьогодні в Україні, навіть за умов війни, ринок дверей продовжує працювати практично без простоїв.

Виробники дверей в країні активно розширюють асортимент, пропонуючи не тільки традиційні моделі, а й нові, більш сучасні варіанти, які краще відповідають поточним потребам. Сюди відносяться міцніші, надійніші двері з вищим рівнем захисту та захисту від злому. Однак через складну економічну ситуацію існує попит і на більш доступні моделі дверей. Це можна пояснити двома факторами: економією коштів і можливістю їх тимчасового використання в разі повторних руйнувань під час війни. Коли конфлікт пройде, ці двері можна замінити на більш надійні та довговічні моделі.