

Олександр ПАШКЕВИЧ

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУП'ЯК

УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність управління розвитком кадрового потенціалу організації багато в чому залежать від побудови механізму управління. Відтак, основні тенденції і проблеми, що виникають в сфері управління кадрами організації, зумовлюють необхідність удосконалення функціонального механізму управління його розвитком.

Кадровий потенціал – це трудові можливості організації, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Розвиток кадрів є важливим фактором успішної діяльності організації, який досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу організації.

При формуванні кадрового потенціалу необхідно враховувати наступні ознаки: демографічні, медико-біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, етичні та ін. А використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей та навиків працівника, трудового колективу і суспільства в цілому [1]

Слід зазначити, що на рівні організації кадровий потенціал доцільно розглядати як ступінь готовності персоналу даної організації до реалізації програми її інноваційного розвитку. Чим вище готовність, тим менше зусиль: фінансових, часових, технічних – потрібно організації, щоб реалізувати місію організації. У зв'язку з цим кадровий потенціал організації можна представити як сукупність трьох складових, які відокремлені по відношенню до виконуваних функцій управління персоналом:

- потенціал керівництва. Керівництво визначає стратегію персоналу, потреби і перспективи вдосконалення організації, відповідно з якими розробляється програма розвитку кадрового потенціалу;
- потенціал кадрової служби. Кадрова служба втілює стратегію інноваційного розвитку персоналу, є безпосереднім механізмом його зростання, а також забезпечує необхідні і достатні умови для практичного використання кадрового потенціалу організації.
- потенціал виробничого персоналу. Основний виробничий персонал є

об'єктом кадрового потенціалу, його поточний стан визначає безпосередню потребу в заходах і прогнозі стану і визначає набір дій для росту кадрового потенціалу. А контроль стану персоналу через заданий проміжок часу дозволяє оцінити ефективність роботи всіх суб'єктів управління зростанням кадрового потенціалу організації [2].

У сучасних умовах людські ресурси в організаціях мають бути високоосвіченими, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Тому, метою розвитку людських ресурсів є забезпечення організації добре підготовленими працівниками відповідно до її цілей і стратегії розвитку.

Завданням управління з питань безперервного розвитку в організації має бути забезпечення:

- відповідного професійного рівня працівників вимогам робочого місця, посади;
- умов для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості і використання;
- можливості просування працівників як у професійній, так і в службовій кар'єрі.

Діяльність будь-якої організації ґрунтується на реалізації, в процесі досягнення поставленої мети, функцій планування, організації, мотивації та контролю. Тому, в контексті дослідження функціонального механізму управління розвитком кадрового потенціалу в організації, доцільно виокремити моменти процесу забезпечення професійного розвитку працівників, які потребують удосконалення: централізація та планування процесу підвищення кваліфікації, удосконалення матеріальних та моральних мотиваційних механізмів процесу фахового становлення особистості, удосконалення та уніфікація механізмів контролю якості роботи персоналу тощо. Відтак, під функціональним механізмом управління розвитком кадрового потенціалу в організації доцільно розуміти сукупність взаємозалежних складових (принципів, функцій, методів управління, форм, нормативів і внутрішніх правил управління), за допомогою яких здійснюється управлінський вплив на людські ресурси організації для досягнення певних цілей її розвитку.

Вирішення проблеми кадрового потенціалу через досягнення головної мети здійснюється шляхом реалізації основних функцій управління його розвитком. Тому, ми пропонуємо виокремити такі функції управління: аналіз та оцінку розвитку кадрового потенціалу; розробку прогнозу кадрового потенціалу; розробку планів розвитку кадрового потенціалу, заснованих на прогнозі; організацію управління розвитком кадрового потенціалу; мотивацію розвитку кадрового потенціалу; контроль та регулювання розвитку кадрового потенціалу.

Відтак, функціональний механізм, спрямований на виявлення внутрішніх

невикористаних можливостей працівників організації, тобто є реалізацією ідеї інтенсивного підходу до його розвитку. Водночас, це не вимагає ніяких фінансових витрат, оскільки не включає ніяких змін організаційної структури організації, не припускає прийому на роботу нових працівників, не змінює об'єму грошових виплат персоналу.

Отже, для цього на нашу думку необхідно: створити принципово нову систему контролю за роботою кадрів; ввести гнучку систему стимулювання діяльності працівників; розвивати горизонтальні, зокрема формалізовані зв'язки між підрозділами організації; раціоналізувати процедуру взаємодії керівників і персоналу; розробити «подвійні сходи» кар'єри працівників; ввести системи взаємо- і самонавчання людських ресурсів; демократизувати процес підготовки і ухвалення рішень; змінити зміст роботи з кадрами.

Слід зазначити, що система розвитку кадрового потенціалу в організації має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами організації і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком кадрового потенціалу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів розвитку кадрового потенціалу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Таким чином, запропонований функціональний механізм управління розвитком кадрового потенціалу організації дає можливість чітко визначити об'єкт управлінського впливу, а саме – якісну зміну й удосконалення елементів трудового потенціалу, а також врахувати узгодження виробничо-господарських інтересів організації з соціально-економічними інтересами працівників, тобто досягнення соціального партнерства. А виділення найбільш істотних складових механізму управління розвитком кадрового потенціалу: принципів управління, управлінських функцій, методів управління, форм впливу, нормативів і внутрішніх правил, що забезпечують необхідність досягнення поставлених цілей, буде сприяти більш ефективному механізму управління розвитком кадрового потенціалу організацій.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Кадровий потенціал як фактор розвитку секторів економіки регіону. Міжрегіональне співробітництво в національному та міжнародному вимірах: збірник матеріалів доповідей Міжнародної науково – практичної конференції, 26-27 жовтня 2017. Тернопіль-Збараж, С. 189-192.
2. Білорус Т. В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. URL: [http://www.econom.univ.kiev. ua/articles/MIID/bilorus/innivatciyni](http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/innivatciyni).