

ящик, в який співробітники зможуть адресувати наболілі питання, які обов'язково повинні бути розглянуті;

– регулярні зустрічі топ-менеджерів компанії з співробітниками і їх інтерв'ю персоналу через внутрішні друкарські видання і Інтернет-портал для роз'яснення HR-політик відносно персоналу і обговорення тих негативних стереотипів, які були виявлені при аналізі листів, що поступили від співробітників через канал зворотного зв'язку.

Якщо ж описані вище пункти по атестації співробітників і забезпеченню зворотного зв'язку з ними в компанії не реалізовані, то у новоспеченого співробітника після працевлаштування неминуче виникне розрив між уявленням про компанію і реальністю (performance/expectationgap). Це може бути дуже болюче для новачка, і з певною мірою імовірності спричинить його відхід через якийсь час. Тоді описаний вище комплекс заходів можна називати пропагандою.

Використані джерела

1. Бакуліна Н., Собко О. Тенденції та перспективи розвитку креативної економіки в Україні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Вип.23., 2019/4/20. С.20-23.
2. Бакуліна Н. Інноваційні технології в управлінні брендом роботодавця. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Науковий журнал /№22, Тернопіль, 2018. С.103-106.

Вікторія КОЛІСНИК

здобувачка 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

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Реформування різних сфер і галузей національної економіки ставить нові вимоги до кадрового потенціалу організацій. Кадровий склад організацій має бути здатним до глибокого розуміння проблем і ключових тенденцій розвитку сфер, у яких функціонують ці організації, застосування широкого спектру навичок, необхідних для впровадження змін, які відбуваються, та управління ними. Тому, перед фахівцями, які працюють на керівних посадах в організаціях різних типів, постають важливі завдання, пов'язані із розвитком кадрового потенціалу та, відповідно, забезпеченням належної роботи з персоналом. Виконання цих завдань сформує базу для підвищення ефективності діяльності організацій в умовах проведення реформ, сприятиме підвищенню якості продукції і послуг, що виробляються.

Серед вчених немає єдиного підходу до визначення змісту поняття

кадровий потенціал.

Для розкриття змісту дефініції «кадровий потенціал» скористаємось інформацією щодо підходів до трактування цього терміну, наведеною у джерелі [1]:

- гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій (Л.Балабанова);

- сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, до складу яких входить чисельність, склад і структуру, фізичні та психологічні можливості працівників, їх інтелектуальні й креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики (В.Безсмертна);

- вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, для отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту (Т.Берглезова);

- сукупність здібностей і можливостей кадрів для досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства (Н.Краснокутська);

- сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, враховуючи вік колективу, їх фізичні можливості, знання та професійно-кваліфікаційні навички (Є.Маслов);

- кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, які розкривають невикористані можливості, сили, внутрішні закони, цінності, які можна використовувати в кадровій роботі (В.Слиньков);

- існуючі на сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства (О.Федонін, І.Рєпіна, О.Олексюк).

Розвиток кадрового потенціалу організації передбачає постійні капіталовкладення у підвищення кваліфікації, розвиток нових навичок та здобуття знань не лише у одній конкретній сфері, а й у суміжних з обраною сферою діяльності. Тобто компанія має проводити заходи, що підвищують конкурентоспроможність працівників підприємства, а, відповідно, й конкурентоспроможність організації, загалом [2].

На основі критичного аналізу наукових підходів до визначення поняття «розвиток кадрового потенціалу» автор наукової праці [3] робить висновок, що найдоцільніше розглядати це поняття в двох основних аспектах. По-перше, з позицій працівника, розвиток – це найважливіша характеристика, що відображає як якісну зміну працівників, пов'язану з виникненням нового, яке відбувається у результаті управляючих дій та (чи) за ініціативою самих працівників для забезпечення їх відповідності умовам діяльності і самореалізації, так і якісний стан працівника в певний момент часу. По-друге, з позицій підприємства, розвиток кадрового потенціалу виступає як підсистема

системи управління персоналом, що включає сукупність процесів, механізмів, методів впливу підприємства на якість працівників для досягнення нового більш високого якісного рівня кадрового потенціалу, що забезпечує розвиток підприємства для виконання завдань бізнесу.

Л.Гармідер пропонує таке визначення: розвиток кадрового потенціалу торговельного підприємства – це процес дискретної, складної трансформаційної дії організації на вдосконалення характеристик кадрового потенціалу для самореалізації і своєчасного формування додаткових характеристик, що забезпечують розвиток підприємства [3].

Розвиток кадрового потенціалу організації повинен здійснюватись у рамках управління її кадровими ресурсами і управління організацією, загалом, і бути неперервним процесом.

Головними напрямками сучасної концепції управління людськими ресурсами є: 1) визнання головної ролі працівників 2) стратегічний підхід управління людськими ресурсами; 3) вкладення інвестицій в людські ресурси; 4) рівноправність і демократичність управління; 5) підвищення якості життя працівників; 6) підвищення кваліфікації працівників; 7) значущість професіоналізму та ін. [4].

У сучасних вітчизняних умовах, коли відбуваються структурні зрушення в економіці, змінюються технології виробництва, посилюється ринкова конкуренція, основним капіталом будь-якого підприємства є вже не традиційні матеріальні ресурси, а інтелектуальні та підприємницькі. Тобто в центрі уваги ділової організації людина виступає як генератор ідей, інновацій, джерело капіталу. Таким чином, виникає необхідність створювати нові форми управління персоналом, засновані на ефективній професійній освіті [5, С. 8].

Розвиток кадрового потенціалу організації, реалізуючись через підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, постійне оновлення знань, умінь, навичок персоналу шляхом стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат, сприятиме досягненню стратегічних цілей організації, підвищенню її конкурентоспроможних позицій та економічному розвитку.

Використані джерела

1. Дыскина А.А. Кадровый потенциал – важный фактор экономического развития предприятия. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2018/2018_2/13.pdf
2. Федорова Н. В. Управление персоналом организации. Н.В.Федорова, О.Ю.Минченкова. М.: КноРус, 2008. 512 с.
3. Гармідер Л. Процес розвитку кадрового потенціалу підприємства. URL: [irbis-nbuv.gov.ua > cgi-bin > irbis_nbuv > cgiirbis_64 > bmef_2012...](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64/bmef_2012...)
4. Малтиз В., Тонких І., Кардашевська М. Методи підвищення кадрового потенціалу. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/19_ukr/135.pdf
5. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.