

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО НАПРЯМКУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ КОКСОХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В умовах прискорення змін в навколишньому середовищі тільки стратегічне управління, яке здійснює гнучке регулювання і своєчасні зміни, що відповідають виклику з боку зовнішнього оточення і дозволяють добиватися конкурентних переваг, дає можливість підприємству досягти своєї мети в довгостроковій перспективі.

Одним з основних об'єктів стратегічного управління підприємств коксохімічної промисловості поряд з матеріально-технічним забезпеченням, інформаційно-методичним та організаційним забезпеченням є формування кадрового забезпечення підприємства.

Проблемам розробки та реалізації стратегії присвячено багато праць провідних вітчизняних і закордонних вчених як Ансоф І., Віханський О.С., Карлоф Б., Мескон М.Х, Одінцева Г.С., Пономаренко В.С., Стрікленд А.Дж., Томпсон А.А., Трейсі Д., Туленков Н., Хедоурі Ф. та ін. Питання кадрової політики знайшли відображення у роботах економістів, психологів, вчених, таких як: Аокі М., Грачов М., Гриньова В.М., Кібанов А.Я., Кім М.Н., Оучі У.Г., Плоткін Я., Самигін С.І., Травін В.В., Уотермен Р., Чижова Л.С., Шкатула В.І., Щьокін Г.В., Яворський В. та ін

Під кадровим забезпеченням промислового підприємства будемо розуміти процес реалізації управлінських рішень щодо забезпечення потреб в кадрах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів.

В сучасних умовах функціонування підприємств коксохімічної промисловості питання формування кадрового забезпечення стає особливо гостро.

Це викликано декількома причинами:

По-перше, в даний час підприємства коксохімічної промисловості відчують серйозний дефіцит компетентних працівників, що примушує кадрові служби вести постійний пошук і додаткову підготовку кадрів. Ця ситуація вимушує співробітників спеціалізованих підрозділів постійно планувати різні заходи для підтримки необхідного рівня кадрової незалежності.

По-друге, у зв'язку з будівництвом нових і переозброєнням існуючих підприємств виникає необхідність оновлення кадрового складу промислових підприємств. Проте реалізація даної потреби ускладнена відсутністю кадрового резерву і низьким рівнем підготовки нових кадрів на робочі спеціальності. Останнім часом є гострий дефіцит кваліфікованих працівників на основні виробничі спеціальності практично за всіма галузями промисловості. Ця ситуація обумовлює необхідність створення оновленої системи регенерації кадрів.

По-третє, в галузевих вузах промисловості і в спеціалізованих середніх навчальних закладах у зв'язку з комерціалізацією, як правило, здійснюється підготовка тільки управлінських кадрів. При цьому робочі спеціальності знаходяться в збитковому положенні. Це ускладнює пошук компетентних фахівців на вакантні посади і підсилює проблему підготовки кадрового резерву. В зв'язку з цим, знижується кадровий потенціал промислових підприємств.

По-четверте, при існуючому дефіциті кваліфікованої робочої сили на ринку особливо актуальною стає проблема регулювання процесів інвентаризації, навчання і підготовки кадрового резерву для промисловості, зокрема по галузях. Таким чином, на всіх рівнях управління промислового підприємства виникає завдання розробки і реалізації програм управління кадровим забезпеченням.

По-п'яте, якщо промислове підприємство розробляє програму розвитку, яка необхідна для підтримки його конкурентоспроможності, то при проведенні ресурсного аналізу досягнення цілей, керівництву необхідно

знати, наскільки кадровий ресурс підприємства достатній для реалізації затвердженої програми розвитку. При недостатності ресурсу на підприємстві може бути прийнята програма навчання, перепідготовки і ротації.

По-шосте, слід відзначити, що у вітчизняній науці питанню кадрового забезпечення промислового підприємства виділено недостатньо уваги. Так не повною мірою досліджено взаємозв'язок впроваджуваних на підприємствах стратегій з якісним кадровим забезпеченням. Отже, потрібна подальша розробка та деталізація поняття «кадрове забезпечення промислового підприємства».

На основі приведених аргументів можна зробити висновок, що формування кадрового забезпечення є досить важливим об'єктом стратегічного напрямку розвитку підприємств коксохімічної промисловості та потребує досить серйозної розробки та обґрунтування.

Література:

1. Берглезова Т. В. Управление ростом кадрового потенциала промышленного предприятия: диссертация. - Москва, 2005. - 156 с. – <http://www.lib.ua-ru.net>
2. Котельникова Ю. Н. Необходимость компетентностного подхода в управлении кадрами предприятия // Проблемы формирования новой экономики XXI века: материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 25-26 дек. 2009 г.: В 5 т. – Т. 2. – Днепропетровск: Белая Е. А., 2009. – С. 47 – 49.
3. Красносова О. М., Котельникова Ю, М. Кадрове забезпечення як ефективний елемент стратегічного управління підприємством. // Управління підприємством: проблеми та шляхи їх вирішення. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Т. 2. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. – 344 с.