

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РАМКАХ СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ

Анотація. Розкрито сутність основних елементів розвитку кадрового потенціалу в рамках соціальної стратегії підприємства.

Аннотация. Раскрыта сущность основных элементов развития кадрового потенциала в рамках социальной стратегии.

Annotation. In this article the essence of basic elements of human resources development within the framework of enterprise social strategy is revealed.

Ключові слова: соціальна стратегія, стратегія, кадровий потенціал.

В останні роки в рамках управлінської та соціологічної науки з'явилися дослідження, об'єктом вивчення яких є соціальна сфера підприємства та соціальний розвиток організації в умовах ринкової економіки, однак для них не характерний комплексний управлінський підхід, що враховує постановку цілей і завдань, організацію процесу формування соціальної стратегії, функціональне забезпечення механізму її розробки та реалізації, що й обумовлює необхідність більш глибокого дослідження теоретичних основ стратегічного управління соціальною сферою організації.

Цю проблему розглядали різні вчені, зокрема Петров А. Н., Калюгіна С. Н. [1] та ін.

Метою роботи є визначення основних елементів розвитку кадрового потенціалу, які є складовими неперервного процесу соціальної стратегії.

Відповідно до думки Петрова А. Н., соціальна стратегія підприємства пов'язана з обґрунтуванням і розробкою програми заходів для забезпечення нормального ходу процесу відтворення робочої сили на підприємстві і збереження сприятливого мікроклімату в колективі. Реалізація таких програм заходів, на думку автора, сприяє підвищенню продуктивності праці працівників підприємства і, отже, впливає безпосередньо на протікання виробничого процесу [2].

Кожне підприємство повинно ясно уявляти яким чином і за якими напрямками воно буде розвивати професійні та творчі здібності колективу, які є найважливішим фактором, що визначає потенціал успіху.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу підприємства пов'язана з реалізацією на практиці різних аспектів управління персоналом підприємства.

Така стратегія повинна розглядатися як безперервний процес, що включає такі елементи.

1. Планування кадрових потреб підприємства, в процесі якого необхідно

2. Стратегія формування персоналу підприємства, що має передбачати проведення інтенсивних досліджень на ринку праці для того, щоб заздалегідь оцінити можливості свого кадрового забезпечення.

3. Стратегія розвитку персоналу підприємства, яка повинна полягати в досягненні максимальної відповідності можливостей працівника вимогам, які до нього пред'являються. Для цього персоналу підприємства повинні бути створені необхідні умови. Перш за все це стосується забезпечення умов для розвитку персоналу на робочих місцях.

Особливого значення набуває формування стратегії управління процесом підготовки і перепідготовки кадрів, створення необхідних умов для розвитку творчої активності працівників і самореалізації особистості в процесі професійного зростання та створення кар'єри.

4. Стратегія використання і збереження персоналу, що має передбачати конкретне закріплення співробітників на підприємстві і стимулювання за допомогою відповідного інструментарію віддачі персоналу та підвищення продуктивності.

Поряд з широко практикуючими матеріальними стимулами на перший план виходить більш зважена концепція заохочення праці – організація робочого часу, збільшення можливості особистого розвитку, розширення участі в комунікаційному процесі і т. п. Подібне стимулювання сприятиме розвитку підприємницького духу та інноваційної активності персоналу.

5. Мотиваційний механізм. У загальному випадку мотиваційний механізм на підприємстві може включати реалізацію таких послідовних процедур:

обґрунтування і вибір управлінським працівником цілей і завдань мотиваційної діяльності на підприємстві;

вибір конкретної моделі мотиваційного механізму на основі аналізу та оцінки внутрішніх факторів мотивації і зовнішніх стимулів економічної поведінки працівників підприємства.

Необхідно зазначити, що повнота задоволення потреб членів трудового колективу підприємства залежить від того, наскільки правильно здійснена постановка цілей і вибір способів активізації факторів мотивації поведінки, ступеня усвідомлення і прийняття підлеглими мотивуючих впливів з боку керівника.

6. Стратегія скорочення персоналу підприємства, яка передбачає розробку ретельно диференційованого інструментарію скорочення штатів.

У ділових ринкових відносинах соціально-трудова сфера стає основою життєдіяльності як окремих працівників, так і окремих професійних груп, цілих виробничих колективів. Поєднання особистих та виробничих мотивів діяльності працівників компанії є одним з найважливіших завдань як соціального планування, так і всього виробничого менеджменту в цілому.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Стратегический менеджмент / под ред. А. Н. Петрова. – СПб. : Питер, 2006. – 132 с.
2. <http://ru.wikipedia.org/wiki>. 3. Парахина В. Н. Формирование полиструктурных социально-экономических систем и особенности управления ими / В. Н. Парахина, В. И. Петров. – М. : Изд. "НЕФТЬ и ГАЗ" РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2007. – 98 с.