

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «ХІТСАН» В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Балецька З.В.

Науковий керівник – ст. викл. каф. «Менеджменту зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності», Арапова О.М.

В умовах ринкових відносин перед організацією постає проблема поміркованого відбору та подальшого використання персоналу. Саме персонал визначає конкурентоспроможність організації, забезпечує для неї економічні та соціальні переваги, але ж можна прослідкувати залежність кінцевого результату діяльності від кількості залученого до трудового процесу інтелектуального та кваліфікаційного потенціалу.

Головними завданнями управління персоналом на ТОВ «ХІТСАН» є аналіз існуючої системи розвитку кадрів та впровадження наукових методів та сучасних досліджень у сфері розвитку кадрового потенціалу на малих торговельних підприємствах. На сучасному рівні підприємстві не існує окремого організаційного підрозділу, який би займався формуванням та розвитком кадрів. Функції управління персоналом виконують декілька осіб, такі як офіс-менеджер, психолог, діючий за аутсорсинговою угодою, та безпосередньо генеральний директор підприємства. Через це на фірмі ТОВ «ХІТСАН» не існує жодного плану розвитку кадрового потенціалу. Тому головною метою роботи є організація формування стратегії розвитку кадрового потенціалу в умовах зовнішньоекономічної діяльності.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу ТОВ «ХІТСАН» повинна складатися з наступних елементів: планування кількісної та якісної потреби в кадровому потенціалі, забезпеченість кадровим потенціалом, розвиток кадрового потенціалу, використання кадрового потенціалу та мотиваційна складова розвитку кадрового потенціалу. До того ж, необхідно врахувати особливості зовнішньоекономічної діяльності ТОВ «ХІТСАН» при формуванні стратегії.

Список літератури:

1. Лукичєва Л. И. Управление персоналом: учебное пособие. 6-е изд. М.: Омега-Л, 2011.. – 264 с.