

Скрипник Н.А.

старший викладач кафедри менеджменту

Одеський національний політехнічний університет

renard_73@mail.ru

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВСИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Метою українських підприємств в системі стратегічного управління є досягнення рівня соціально-економічного розвитку європейських підприємств та зайняття чільного місця у міжнародному розподілі праці та торгівлі. Яке дозволяє реалізувати їх потенціал та забезпечити втілення в життя поставленої мети.

На сучасному етапі розвитку державної економіки першорядним стратегічним ресурсом вчені визнають кадровий потенціал. Тому в останній час науковцями [1-7] значна увага приділяється визначенню сутності цієї категорії та співвідношення з іншими категоріями (людський, трудовий, соціальний та інтелектуальний потенціал). Але ще недостатньо уваги приділяється проблемам формування кадрового потенціалу (КП) в системі стратегічного управління підприємства.

Для формування КП в системі стратегічного управління підприємством бажано визначати перспективні потреби у фахівцях різних професій, спеціальностей, рівнів освіти.

Вищі навчальні заклади разом з базовими підприємствами повинні прогнозувати потреби у фахівцях різних категорій. Формування кадрового потенціалу в системі стратегічного управління має бути пріоритетним напрямом. Нажаль, керівництвом сучасних підприємств перевага надається вирішенню важливої, але не єдиної проблеми – придбанню сучасного високопродуктивного обладнання щодо випуску більш якісної продукції. Але сучасні технологічні системи високого інтелектуального рівня фахівців що працюють та обслуговують їх. Організація системи стратегічного управління підприємством залежить від персоналу, зокрема важлива роль належить якісному складу КП. Для цього набута освіта персоналу підприємств має відповідати вимогам ринку праці по перше - за якістю яке відповідає сучасному світовому рівню, по друге - чіткому професійному спрямуванню. Тому системі стратегічного управління підприємством для формування КП необхідна участь освітніх закладів, регіональної влади. Схема формування кадрового потенціалу підприємств яку пропонує автор наведена на рис.1.

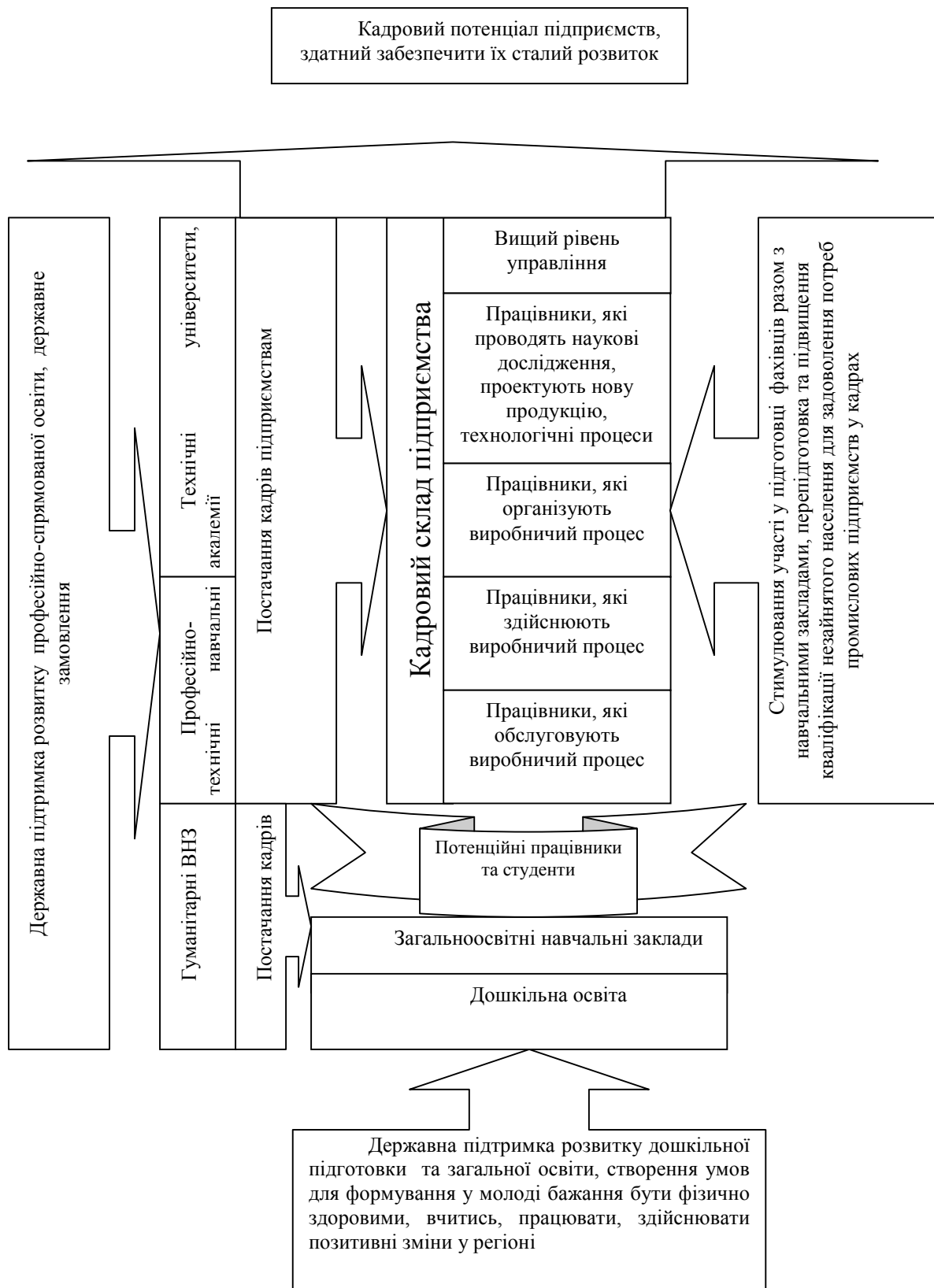


Рисунок 1. Схема формування кадрового потенціалу підприємств [1]

Важливим чинником формування кадрового потенціалу у системі стратегічного управління підприємств є постійна співпраця з закладами освіти,

які є основними постачальниками кадрів. Таким ВНЗ для Одеської області можливо вважати Одеський національний політехнічний університет. Вважаємо що фахівцям базового навчального закладу (разом з керівниками підприємств) необхідно визначати потребу у спеціалістах з вищою освітою за спеціальностями на наступний період. Доцільно надавати кожного року замовлення на бюджетні місця з урахуванням потреби підприємств та можливості працевлаштування випускників після закінчення навчання[1]. Стратегічною складовою для підприємств є підготовка фахівців за змістом та якістю, які залежать від співпраці підприємств з закладами освіти. Вони надають змогу сприяти набуттю майбутніми працівниками практичних навичок роботи під час практики, вносити бажані для підприємств зміни у навчальні плани, підбирати майбутніх працівників з кола студентів ще під час їх навчання. Державна підтримка в формуванні КП в системі стратегічного управління підприємства полягає у виконанні заявок на державне замовлення щодо підготовці фахівців за різними спеціальностями.

На потреби у кадрах підприємств повинні реагувати обласні центри зайнятості, які разом з навчальними закладами здійснюють перепідготовку за спеціальностями, на які не задовольняється попит.

Література

1. Скрипник Н.А. Чинники формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості регіону/ М.М. Миколайчук, Н.А. Скрипник // ВІСНИК ДОНБАСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ МАШИНОБУДІВНОЇ АКАДЕМІЇ (Збірник наукових праць) – Краматорськ: ДДМА – 2012. – № 4 (29). – С. 254-260.
2. Портер Майкл Е. Стратегії конкуренції: Пер. с англ. А.Олійника, Р.Скільського. – К.: Основи 1998. – 390с.
3. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратеги: Учебник для ВУзов/ пер. с англ. Под.ред Л.Г.Зайцева и М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. — М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1998. - 2-е изд. доп. – 416 с.
5. Білорус, Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь. Нац. акад. ДПС України, 2007.
6. Гармидер, Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики / Л.Д.Гармидер // Режим доступа к ресурсу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_1/197-201.pdf.
7. Болдырева Р.Ю. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» / Р.Ю.Болдырева, Ф.А.Мосин // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. № 1-2

/2011. Режим доступу:<http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyuschih-podhodov-k-ponyatiyu-kadrovyyu-potentsial>

10. Скрипник Н.А. Формирование пространства признаков кадрового потенциала предприятия для решения задачи распознавания его уровня / С.К. Харичков, Н.А. Скрипник // ВІСНИК Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький: ХНУ – 2014. – № 3, Том 3 – С. 60 - 65. Режим доступу:http://lib.khnu.km.ua/pdf/visnyk_tup/2014/VKNU-ES-2014-N3-Volume3.pdf.

11. Скрипник Н.А. Анализ кадрового потенциала предприятия как сложной многоуровневой динамической системы / Н.А. Скрипник // Міжнародний науковий журнал. Механізми регулювання економіки (МНЖ "МРЭ"). ISSN 1726-8699 – Суми: СумГУ – 2014. – № 4 – С. 162-174. Режим доступу:http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view_article&article_id=362&issue_id=23.

12. Скрипник Н.А. Концепция методов системного анализа связей субъектов кадрового потенциала подразделений промышленного предприятия / Н.А. Скрипник, С.К. Харичков, // Сборник научных трудов. Научный вестник Одесского национального экономического. Экономические науки. – Одесса: ОНЭУ – 2015. – № 9(229) – С. 161 - 174. Режим доступу:[http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive\(ru\).php](http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive(ru).php).

13.

Natalia Skripnik Formation of personnel at the basis of company's strategic development / Natalia Skripnik, Valerya Burchakovska, Karina Parkhomenko // International Scientific Journal Theoretical & Applied Science . – Lyon, France - 2015. – № 11(29) – С. 135 - 139. Режим доступу:<http://www.t-science.org/conf/2015/09-2015-2.pdf>

14. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М.: Финпресс, 2004, с.