

УДК 330.46

Є. В. Жданюк, студент

Науковий керівник: к.е.н., доцент І. В. Данилюк

Західноукраїнський національний університет, Україна

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Y. V. Zhdaniuk

I.V. Danylyuk, Ph.D, Assoc. Prof., scientific supervisor

MODELING OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

У питанні розвитку кадрового потенціалу обов'язковою частиною є процес покращення та набуття нових компетенцій, які сприяють розширенню перспектив підприємства, нововведенням у діяльності, передбачають збільшення рівня якості виконання посадових обов'язків співробітників.

Дане питання завжди буде залишатись актуальним, адже одним із важливих факторів дієвого функціонування організації є здатність оптимально швидко здійснювати процеси спрямовані на розвиток кадрового потенціалу.

Доведено, що формування моделі розвитку кадрового потенціалу вирішить питання потреби у компетентних працівників і як наслідок призведе до підвищення ефективності роботи організації та пришвидшення часу досягання цілей виробництва.

Одним із головних векторів дії у розвитку кадрового потенціалу є підвищення та набуття компетенцій робітників, які є ключовими при виконанні завдань та поставлених цілей виробництва, дотриманням при ньому трудової дисципліни та посадових обов'язків. Автор пропонує визначити наступні фактори розвитку кадрового потенціалу, що передбачають:

- Розширення списку компетенцій;
- Сприяння особистісному вдосконаленню;
- Збільшення рівня продуктивності роботи;
- Покращення засобів мотивування робітників;
- Забезпечення кращої якості трудового життя;
- Зміцнення рівня лояльності працівників до нововведень на підприємстві;
- Підвищення рівня задоволеності роботою;
- Сприяння у кар'єрному зрості;
- Забезпечення професійного розвитку;
- Підвищення організаційної обізнаності;
- Заохочення працівників проявляти ініціативу;
- Сприяння згуртованості працівників та позитивному середовищу в колективі;
- Підвищення прихильності і готовності працівників залишитися на підприємстві та зміцнення бажаного уставу поведінки.

Як наступний етап, автором дослідження запропоновано здійснити формування моделі розвитку кадрового потенціалу підприємства. У якій зазначається перелік методів, напрямів, цілей та завдань для розвитку потенціалу окремого працівника так кадрового потенціалу підприємства в цілому (рис. 1).

Правильне та конкретизоване визначення завдань та цілей у розвитку кадрового потенціалу окремого робітника та організації є головною передумовою в отриманні необхідних видимих наслідків проведеної діяльності.



Рис. 1. Модель розвитку кадрового потенціалу підприємства

Автор наводить чітко визначені завдання у розвитку потенціалу окремого працівника. Вони полягають у нарощуванні і поглибленні наявних компетенцій, набутті нових, особистісному розвитку та накопиченні професійного досвіду. Завдання, які стосуються розвитку спрямовані на підвищення продуктивності роботи, ефективне використання та нарощування кадрового потенціалу, досягнення необхідного рівня компетентності, розвиток управлінського потенціалу, підвищення гнучкості та адаптивності кадрового потенціалу.

Питання розвитку кадрового потенціалу виступає одним з основних чинників збільшення продуктивності праці, покращення адаптаційних навичок та мотивації працівників. Також це буде впливати на бажання робітників покращувати власні компетенції та набувати нових, дасть поштовх для самовдосконалення та реалізації амбіцій, що у перспективі зможе призвести до кар'єрного зростання. Наведена модель розвитку кадрового потенціалу є довгостроковою перспективою, передбачає як розвиток окремих працівників, так і розвиток підприємства, допомагає у сформуванні позитивного організаційного середовища.

Література:

1. Гармідер Л. Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. Сталый розвиток економіки. 2013. № 1 [18]. С. 92–96.
2. Закаблук Г. О. Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства. Держава та регіон. Серія: Економіка та підприємництво. 2013 р. № 5 (74). С. 61–67.
- 3) Комаров С. В. Механизмы развития и саморазвития организации. Шумпетеровские чтения : Материалы 3-й Междунар. науч.-практ. конф. Пермь : Изд-во Перм. нац.-исслед. политехн. ун-та, 2013. С. 28–36.
4. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Економіка і суспільство. № 8. 2017. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf
5. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. Вісник економіки транспорту і промисловості. № 43. 2013. URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-professionalnogo-razvitiya-personala-predpriyatiy>
6. Sienkiewicz L. Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective. Warsaw, 2014. 264 p.