

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Одеський національний політехнічний університет

***Анотація.** У статті досліджено доцільність використання стратегічного підходу в управлінні кадровим потенціалом підприємства в умовах зовнішньоекономічної діяльності. Встановлено порядок формування та розвитку кадрового потенціалу, як результат стратегічного управління людськими ресурсами підприємства.*

Ключові слова: стратегія, стратегічне управління, кадровий потенціал, зовнішньоекономічна діяльність.

STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY

***Abstract:** The article investigates the feasibility of using a strategic approach in the management of human resources of the enterprise in terms of foreign economic activity. The order of formation and development of human resources as a result of strategic management of human resources of the enterprise is established.*

Keywords: strategy, strategic management, human resources, foreign economic activity.

Сучасна концепція управління людськими ресурсами визначає працівника як найважливіший ресурс і найважливішу цінність компанії. Інноваційний характер сучасного виробництва та необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, особливо в умовах зовнішньоекономічної діяльності, визначають необхідність розробки нових підходів до корпоративного управління людськими ресурсами. [1].

Саме персонал, який є невичерпним ресурсом, дозволяє підприємству вижити в складних економічних умовах, отримати конкурентні переваги та покращити показники ефективності праці та ефективності праці працівників. У сучасних умовах людські ресурси стають стратегічним ресурсом для компанії. Це визначає необхідність управління людськими ресурсами на основі принципів і методів стратегічного управління бізнесом. У зв'язку з цим метою стратегічного управління кадровим потенціалом слід не лише враховувати наявність робочої сили та персоналу в компанії, а й те, що загальні вміння та навички персоналу, необхідні для дій, забезпечують компанії стратегічні переваги серед конкурентів, тобто персонал компанії. Тому основною метою та головним результатом стратегічного управління кадровим потенціалом є розробка стратегії управління кадровим потенціалом компанії.

Кадровий потенціал можна визначити як сукупність навичок кожного, хто працює на певному підприємстві та вирішує конкретні проблеми. Кадровий потенціал – це сукупність якісних та кількісних характеристик робочої сили компанії, що включає кількість, склад та структуру, фізичні та психологічні здібності працівників, їхні інтелектуальні та творчі здібності, їх знання та кваліфікацію, їхні навички спілкування та їх здатність співпрацювати, а також їх ставлення до роботи та інші якісні характеристики.

Управління кадровим потенціалом повинно базуватися на стратегічному підході. Це означає використання сучасних підходів, характерних для стратегічного управління кадровим потенціалом, понять «етичне підприємництво», «організація що навчається», «управління знаннями» та сучасних інструментів управління персоналом.

Визначення стратегічних цілей управління кадровим потенціалом в умовах зовнішньоекономічної діяльності визначає вибір конкретних заходів щодо кадрової політики для їх досягнення. Найважливішим напрямком кадрової політики підприємства є формування та ефективне використання кадрового потенціалу компанії. Кадрова політика компанії включає наступні заходи:

- формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства;
- оцінка та прогнозування потреби в персоналі;
- соціальний захист персоналу підприємства;
- моніторинг безпеки праці [2].

Формування кадрового потенціалу підприємства ґрунтується на оцінці наявного кадрового потенціалу компанії, а також прогнозу потреб персоналу компанії, що дозволяє визначити якісні та кількісні параметри кадрового потенціалу компанії, форми та джерела його створення.

Вивчення сутності та напрямів формування та використання кадрового потенціалу як об'єкта стратегічного управління людськими ресурсами дало змогу розробити загальну модель управління людськими ресурсами підприємства, яка визначає результати стратегічного управління людськими ресурсами, шляхом впливу на основні підсистеми в структурі управління людськими ресурсами компанії – підсистему підбору кадрів, налагодження персоналу, розміщення персоналу, оцінки персоналу, стимулювання персоналу.

Визначення потреб в людських ресурсах проводиться за кожною складовою людських ресурсів компанії. Результатом аналізу якості роботи має стати розробка конкретних параметрів людських ресурсів, необхідних компанії для реалізації загальної стратегії економічного розвитку. Одночасно з розрахунком якісного кадрового потенціалу компанії за окремими професіями, спеціалізованими напрямками тощо розраховується кількісна потреба у персоналі, тобто обсяг роботи, необхідний для досягнення стратегічних цілей компанії.

Реалізація стратегічного управління кадровим потенціалом компанії передбачає використання сучасних концепцій теорії та практики управління персоналом. Однією з таких концепцій є маркетинг персоналу.

Маркетинг персоналу має особливе значення для процесу стратегічного управління кадровим потенціалом компанії. Дослідження ринку праці дозволяє виявити можливості формування людських ресурсів компанії з різних джерел, оцінити умови найму на підприємстві та задовольнити вимоги персоналу до роботодавців, що склалися на ринку праці. На цій основі складається план маркетингу персоналу, який реалізується завдяки взаємодії компанії з різними проблемами ринку праці, такими як кадрові та консалтингові компанії, державні служби зайнятості та навчальні заклади [3].

Вивчення підходів до стратегічного управління кадровим потенціалом особливо в умовах зовнішньоекономічної діяльності дозволяє зробити висновок, що стратегічне управління кадровим потенціалом українських компаній все ще перебуває на стадії розробки. Це пов'язано з тим, що менеджери та власники українських компаній не до кінця зрозуміли вирішальну роль кадрового потенціалу у досягненні стратегічних цілей та ефективності розвитку бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аверіхіна Т.В., Адамець Т.П., Андерсон Н.В., Хлобистова Є.В. [та ін.]. Сталий розвиток XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2017: колективна монографія. Київ: НТУУ – Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського; Інститут телекомунікацій та глобального інформаційного простору НАН України; Вища економіко-гуманітарна школа, 2017. 546с.

2. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства URL: http://dgma.donetsk.ua/science_public/science_vesnik/2_8e_2011/article/11FIPMHP.pdf (дата звернення: 19.03.2021).

3. Майкл Амстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Москва : ИНФРА-М, 2002. 328 с.

Аверіхіна Тетяна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародного менеджменту та інновацій, Одеського національного політехнічного університету, Одеса, e-mail: t.v.averihina@mzeid.in

Чава Юрій Вікторович, студент першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Одеського національного політехнічного університету, Одеса, e-mail: ti897631@gmail.com

Averikhina Tetiana V, – doctor of Philosophy of Department of International Management and Innovation, National Polytechnic Institute of Odessa, e-mail: t.v.averihina@mzeid.in

Chava Yuri V, student of the first (bachelor's) level of higher education, National Polytechnic Institute of Odessa, e-mail: ti897631@gmail.com