

Карлюк Ю. М.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ринкові перетворення, які відбуваються в Україні, загострення конкуренції у промисловій сфері актуалізують проблему удосконалення системи управління персоналом, що стає вирішальним чинником у забезпеченні конкурентоздатності підприємства. Своєчасне залучення та розвиток компетентних працівників, їх закріплення в організації, побудова раціональної структури персоналу врешті-решт залежать від ефективності функціонування підсистеми кадрового планування.

Кадрова стратегія промислового підприємства, що орієнтована на обрану керівництвом організації стратегію розвитку повинна:

- забезпечити формування сукупності висококваліфікованих працівників, яка відповідатиме, реальним умовам виробничої діяльності організації;
- наділитися властивістю адаптації, що дозволяє своєчасно реагувати суб'єкту економіки на зміни у системі чинників впливу до складу яких доцільно включити: науково-технічний прогрес і його динаміка у певній галузі; стан і структуру основних виробничих фондів, характеристики процесу їх відновлення; номенклатуру продукції і ступінь її диференціації; рівень диверсифікації діяльності організації; регіональну концентрацію галузі; ступінь розвитку ринкових відносин у виробничій системі.

Основні напрямки кадрової стратегії підприємства пов'язані, в першу чергу, з плануванням потреби в кадрах на основі урахування реальних технічно-технологічних та економічних умов діяльності підприємства і їхніх перспективних змін, визначення джерел залучення нових робітників; навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації або перекваліфікація наявного персоналу. З урахуванням вище висловленого, в ході розробки кадрової стратегії необхідно забезпечити реалізацію наступних завдань:

1. Формування прогнозу чисельності та професійно-кваліфікаційної структури кадрів на основі програми розвитку підприємства з урахуванням вказаної системи чинників впливу.
2. Визначення загальної потреби в кадрах по спеціальностях і роках періоду прогнозування.
3. Визначення обсягів та зовнішніх джерел додаткового залучення персоналу по спеціальностях і роках періоду прогнозування.
4. Визначення загальної потреби у перепідготовці, перекваліфікації і

- підвищенні кваліфікації кадрів.
5. Оцінка адекватності прогнозної сукупності кадрів та їх структури реальним перспективам розвитку підприємства, проведення їх якісного і кількісного коригування при необхідності.
 6. Планування потреби у кадрах.
 7. Планування перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів.
 8. Формування системи регулювання чисельності та професійно-кваліфікаційної структури кадрів.
 - 9.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. каф. менеджменту Антипцевої О. Ю.