

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. -559 с.
3. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу // Економіка та держава.–2010.–№ 3. – С. 86–88.
4. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.lib.uau.net/diss/cont/26987.html#introduction>.

Добровольська Ю.О., магістр. гр. ЕП-13м, Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основою кадрової політики підприємства в сучасних ринкових умовах, не залежно відкрита вона чи навпаки закрита, є формування його кадрового потенціалу. Формування потенціалу є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпечення високої якості його реалізації.

Вітчизняні вчені приділяють увагу вирішенню питань формування кадрового потенціалу, зокрема, Г.А. Дмитренко, Й.С. Завадський тощо.

Метою публікації є дослідження питань формування кадрового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу: однією з першочергових умов формування кадрового потенціалу і покращення його використання є розробка і впровадження дієвих способів по підбору, просуванню і розташуванню, зокрема управлінського персоналу. Поряд з тим при формуванні кадрового потенціалу необхідно враховувати специфічні методологічні аспекти: визначальне місце керівника та їх незмінність в системі виробничих відносин; відповідальність керівників; компетентність; побудова відповідної кадрової вертикалі; вміння керівника формувати команду.

Вибір кадрової політики залежить від обраної стратегії (рис. 1), а отже і від багатьох чинників, таких як: умови і фактори зовнішнього середовища, сфера діяльності підприємства, номенклатура та асортимент її продукції, тривалість життєвого циклу товарів, можливість здійснювати моніторинг науково-технічної інформації щодо ринку новачків тощо.

Однією з методологічних передумов компетентності керівників є стратегічність мислення. Характер діяльності керівників потребує від нього далекоглядності в передбаченні процесів, ситуацій та явищ для майбутнього вирішення проблем, щоб спрямувати виробничі відносини на досягнення поставленої мети. Керівник повинен володіти передбаченням розвитку суб'єкта, яким управляє, і на цій основі завчасно відпрацьовувати напрями та механізми, які будуть регулювати даний процес.

Персонал	кадрова політика при слабкій ринковій позиції	кадрова політика при сприятливих інноваційних можливостях
Політика підбору персоналу	Заповнення наявних вакансій	Створення робочих місць для ключових працівників
Політика розвитку персоналу	Поглиблення знань згідно з існуючою спеціалізацією	Здобуток знань у суміжних сферах діяльності
Мобільність персоналу	Мінімальна, здебільшого за ієрархічною градацією	Можливість горизонтальних і вертикальних переміщень згідно з розв'язуваними завданнями
Мотивація бажаної поведінки	Заохочення виконавчої дисципліни, оплата на основі витрат часу	Заохочення ініціативності, оплата на основі досягнутих результатів
Організаційна культура	Переважають формальні, знеособлені стосунки	Розвинута організаційна культура, дух корпоративної єдності

Рис. 1. Матриця вибору моделі кадрової політики підприємства

Обов'язковим методологічним аспектом формування кадрового потенціалу є постійне навчання, спеціальна підготовка кадрів управління. Керівник повинен володіти науково-технічними знаннями, тим самим підтверджуючи свою кваліфікацію та компетентність у нових соціально-економічних умовах. Методологічний аспект формування кадрового потенціалу полягає в тому, що розвиток (динаміка) виробничих відносин повинні забезпечуватись випереджаючим динамізмом практичної підготовки керівника.

На підприємстві має бути відпрацьований дійовий механізм добору, розстановки і просування працівників по ієрархічних сходинках системи управління, формування кадрового резерву. Важливим організаційним моментом постає єдність заходів формування кадрового потенціалу на всіх рівнях

управління.

Одним з методологічних принципів формування кадрового потенціалу є вміння керівника формувати команду. Кадрова складова включає в себе професійні знання, вміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність.

Технологія формування кадрового потенціалу включає також підвищення змістовності праці, адаптації молоді й заново прийнятих працівників на підприємстві; освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня персоналу та їх просування по службі. Кадрова складова потенціалу підприємства пов'язана з формуванням працівника як головної продуктивної сили.

Формування кадрового потенціалу має ґрунтуватися на таких засадах як науковість, динамізм, ситуаційність.

Процес формування кадрового потенціалу повинен мати науковий підхід, бути неперервним, тому має проводитись постійна цілеспрямована робота із забезпечення динамізму - відповідності розвитку кадрового потенціалу потребам суспільного розвитку і виробництва.

Основні принципи формування кадрового потенціалу (кп): корисності (кп має вартість, вигідний роботодавцю, якщо може бути використаний для реалізації певних виробничих та невиробничих функцій в процесі споживання); граничної корисності (витрати пов'язані з підвищенням рівня освіти і кваліфікації, дозволять збільшити вартість спеціаліста, а доходи від його використання значно перевищать витрати на підвищення рівня освіти та кваліфікації, проте інвестиції у кп доцільні до певної межі, після якої приріст доходу стає меншим за приріст інвестицій); збагачення структури кадрів (складові кп мають поєднуватися між собою у визначених пропорціях) тощо.

Для характеристики зміни показників у часі, показу послідовних значень, виявлення закономірностей і тенденцій розвитку процесів використовують динамічні ряди. Аналіз їх дає змогу визначити напрям зміни показників, наявність тенденцій у зміні показників, середній рівень показників і варіацій. Для повнішої характеристики змін і тенденцій у динаміці використовуються такі додаткові показники: абсолютний приріст, темпи зростання і приросту.

Для реалізації методики формування кадрового потенціалу основну увагу необхідно зосередити на узагальненнях існуючих методів формування кадрового потенціалу; розробці способів формування кадрового потенціалу визначеного рівня якості; визначенні ступеня впливу кількісних та якісних показників кадрового потенціалу на результати діяльності.

Доренська А.О., асистент, Даркіна В.О., студ. гр. ДІ-11
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНІ ВАЖЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

За умов світової глобалізації й загострення міжнародної конкуренції майбутнє незалежної України великою мірою визначається засвоєнням моделі інноваційного розвитку економіки, якій притаманна дієва система спонукання до продуктивності праці та прояву науково-технічної творчості.

Тема продуктивності праці не є новою і має значну ступінь вивчення та дослідження в науковій літературі. Так теоретичні, методологічні та методичні аспекти ефективності праці окремого працівника та підприємства загалом розглянуті у наукових працях таких відомих вітчизняних економістів як: А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Гончаров, О.В. Додонов, А.М. Колот, С.І. Капустін, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф. Новикова, І.Л. Петрова, М.В. Семікіна, Л.М. Фільштейн та ін.

Але недостатньо вивченою є тема ефективності діяльності працівників ризиконебезпечних професій. Тож і метою дослідження є важелі впливу на продуктивність праці працівників ризиконебезпечних професій, зокрема аварійно-рятувальних підрозділів МНС та основних стрес-факторів в ході виконання професійних обов'язків.

У науковій літературі загальноприйнято визначати продуктивність праці як рухливий і динамічний показник результативності та ефективності праці, який коригується низкою факторів, має визначальне значення в розвитку як окремої організації, так і країни в цілому [1, с. 244]. Тому першочерговим завданням в процесі дослідження продуктивності праці працівників аварійно-рятувальних служб (АРС) постає необхідність уточнення особливостей змісту праці рятувальників.

Праця рятувальників характеризується низкою специфічних особливостей: об'єктом праці – життя та здоров'я людини, а також цілісність та порятунком матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля від дій НС; підвищена складність праці; високий рівень творчості; значна частка живої праці; високий рівень розумової та нервової напруги, через надзвичайні умови професійної діяльності, ненормований час роботи та відпочинку, неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація, високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків; наявність високого ризику втрати життя та здоров'я самими працівниками підрозділів АРС через роботу під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на