

та зовнішнього середовища. Кадрова політика повинна бути взаємопов'язана зі стратегією розвитку організації, враховувати реальні фінансові можливості і зміни, що відбуваються в економіці, а організації потрібно постійно відслідковувати зміни попиту на робочу силу як з боку власних структурних підрозділів, так і з боку зовнішнього оточення.

Оскільки в сучасних умовах відбуваються суттєві зміни у плануванні, фінансуванні, організації процесу управління кадрами підприємств, наростають процеси регіоналізації, інтеграції, диверсифікації, то обов'язковим стає теоретичне обґрунтування та зміна умов формування, розвитку і затребуваності кваліфікованих кадрів.

Кадровий потенціал впливає на всі елементи структури конкурентного потенціалу підприємства шляхом: визначення кількісних та якісних параметрів структури управління; зниження витрат на підготовку чи залучення висококваліфікованого персоналу; забезпечення здатності виробити високотехнологічну продукцію; удосконалення механізмів мотивації праці та ін. Саме тому кадровий потенціал доцільно формувати, розвивати і реалізовувати у відповідності з цілями і завданнями організації при одночасному забезпеченні її кадрами в необхідній кількості і потрібної якості.

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Стороженко О.В.

*Науковий керівник: Кирчата І.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Напрями оцінки кадрового потенціалу поєднують кількісні та якісні характеристики з послідовними оцінюванням ефективності їх використання. Необхідність оцінки кадрового потенціалу також обумовлена й задачами мотивації персоналу, а тому є одним із актуальніших питань менеджменту.

Від кількісної і якісної збалансованості та рівня використання кадрового потенціалу значною мірою залежать високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнення конкурентних переваг, можливості забезпечення сталого конкурентоспроможного розвитку підприємства та економічного зростання.

Більшість дослідників визначають три основні фактори, які чинять прямий вплив на розмір кадрового потенціалу підприємства: чисельність виробничого персоналу, рівень загальної та спеціальної освіти, стан здоров'я працівників.

Кожен з елементів кадрового потенціалу має свої специфічні цілі використання та розвитку, знаходиться під впливом розмаїття факторів, виступаючи при цьому сильною або слабкою стороною підприємства.

На нашу думку, через відсутність методичної бази для детального дослідження якісних показників кадрового потенціалу та з метою виконання функцій у ринкових умовах господарювання, їхнього подальшого кількісного оцінювання є необхідність розгляду таких показників (табл.1).

Показники для аналізу кадрового потенціалу

<i>Показники</i>	<i>Умовне позначення</i>	<i>Формула для розрахунку</i>	<i>Примітка</i>
Продуктивність праці	Π	$\frac{BP}{\mathcal{C}_{cp}}$	BP – виручка від реалізації виробленої продукції, тис. чол.; \mathcal{C}_{cp} – середньоспискова чисельність працівників, чол.;
Коефіцієнт кадрового забезпечення	$K_{кадр.забез}$	$\frac{\mathcal{C}_{факт}}{\mathcal{C}_{потр}}$	$\mathcal{C}_{факт}$ – фактична чисельність працюючих на підприємстві, чол.;
Динаміка частки працівників з вищою освітою, науковим ступенем	$\Delta q_{во}$	$q_{во} = \frac{\mathcal{C}_{во}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$\mathcal{C}_{потр}$ – сумарна потреба кадрів за всіма категоріями працюючих, чол.; $\mathcal{C}_{во}$ – чисельність працівників з вищою освітою, науковим ступенем
Коефіцієнт соціальної захищеності кадрів	$K_{соц.зах.}$	$\frac{ЗП_{сер}}{ЗП_{гал}}$	$ЗП_{сер}$ – середній розмір заробітної плати на підприємстві, грн.; $ЗП_{гал}$ – середній розмір заробітної плати в досліджуваній галузі, грн.;
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{стаб}$	$1 - \frac{\mathcal{C}_{зв}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$\mathcal{C}_{зв}$ – чисельність працівників, що звільнились за аналізований період, чол.;
Коефіцієнт мотивації працівників	$K_{мот}$	$\frac{\Phi_{мот}}{\Phi_{зп}}$	$\Phi_{зп}$ – фонд заробітної плати працівників, тис. грн.; $\Phi_{мот}$ – фонд матеріального стимулювання працівників, тис. грн

Проблема формування і оцінки кадрового потенціалу виникає одночасно зі створенням самого підприємства, а цілеспрямований розвиток потенціалу робочої сили виступає важливим аспектом регулювання якості на підприємстві та важливим фактором його конкурентоспроможності.

Кадровий потенціал може істотно впливати на конкурентоспроможність підприємства за умови, що всі основні складові технології роботи з персоналом – набір, адаптація, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації та організація праці, об'єднані в єдину програму.

РІВНІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

Татарська А.С.

Науковий керівник: Максимюк Г.М.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Вчені пропонують розрізнити три рівні у розумінні поняття корпоративна соціальна відповідальність – соціальне зобов'язання, соціальне реагування та соціальну чутливість (рис. 1).

На першому рівні КСВ сприймається як економічна та правова відповідальність. При цьому, основний акцент робиться на економічній та правовій відповідальності компанії перед суспільством.