

випускників не знайшли робочого місця відразу після закінчення отримання первісної підготовки, у 2010 році – 18%; у 2011 році – 32%; у 2013 році – 18%; у 2014 році – 21% та у 2015 році – 29%. Проте це лише мінімальні значення, визначення яких стало можливим завдяки тому, що згодом ці особи були працевлаштовані, що одержало відображення у статистичних даних.

Реальний же рівень безробіття серед молодих фахівців визначити на основі наявної статистичної інформації практично неможливо. Проте навіть ті дані, що вдалося визначити, вказують на те, що чимало випускників не отримують робочого місця відразу після закінчення відповідного ВНЗ.

Література:

1. Зайнятість і безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/zainiatist-ta-bezrobittia-stat>.
2. Діяльність підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/diialnist-pidpriemstv-stat>.
3. Освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/osvita-stat>.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Стороженко О.В.

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

В сучасних ринкових умовах система управління кадровим потенціалом повинна повною мірою враховувати всі зміни, які відбуваються в технології і організації виробництва, у змісті праці, а також вміти забезпечувати ротацію персоналу не тільки всередині підприємства, а й за його межами.

Все це можливо в умовах чіткої переорієнтації на зміни вимог до співробітників, інноваційні здібності керівників до вирішення конфліктів, вмінню створювати згуртовану команду і організовувати групову роботу.

При цьому кадрові служби повинні вміти привести в дію учасників наявних організаційних резервів кадрового потенціалу, висуваючи на перший план задачу створення потужної системи мотивів і стимулів, що спонукують усіх працівників повністю розкривати свої здібності, плідно трудитися.

На практиці дуже важливо встановити ступінь відповідності якісних характеристик працівника вимогам посади або робочого місця. При цьому саме кадрова політика повинна забезпечувати розроблення та здійснення нових механізмів і форм управління людськими ресурсами.

Кадрова політика - сукупність способів впливу на персонал для досягнення конкурентних цілей організації. Кадрова політика повинна повністю відповідати концепції розвитку організації та передбачати формування стратегії управління персоналом, яка будується на систематичному аналізі внутрішнього

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).