

В.О. Римаренко, аспірант (*НУХТ, Київ*)

ДЕЯКІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Сьогодні керівництво підприємств харчової промисловості все більше приділяє увагу управлінню персоналом. Про це свідчать дані аутсорсингових компаній(останні отримують замовлення щодо проведення атестацій, оцінки, підбору працівників вищезазначеної галузі). Безумовно, наявність потужного кадрового потенціалу для будь-якого підприємства є першочерговою умовою для досягнення його стратегічної мети. Загалом актуальність цього твердження можна підтвердити декількома фактами. Наприклад, в період зміни старих методів управління на методи ринкового регулювання системи економічних відносин (це стосується й системи управління персоналом), зміни відбуваються дуже швидко. Система управління персоналом на підприємстві корегується кардинально як на рівні формування кадрового потенціалу, так і на рівні його використання.

Кадровий потенціал організації є тією конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності організації від факторів зовнішнього середовища. Отже, сучасна система управління персоналом представляє можливість розроблення нової, більш гнучкої стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємств, яка призводить до радикальних змін в системі управління персоналом в цілому.

Існує багато різноманітних методів управління кадровим потенціалом. Ми розглянемо найпоширеніші та найбільш актуальні щодо застосування їх на підприємствах харчової промисловості.

Враховуючи, що методи - це конкретні способи та прийоми здійснення управлінської діяльності, а кадровий потенціал – це можливості персоналу, які можуть бути використані для досягнення мети підприємства, зазначимо, що складовими кадрового потенціалу є: освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності та професійні навички.

Розрізняють адміністративні, економічні, соціальні та психологічні методи.

Адміністративні методи можна охарактеризувати як здійснення управлінських дій на кадровий потенціал в цілому. Адміністративні методи базуються на владі, дисципліні й стягненнях. Вони відомі в історії як "метод бабога". Економічні методи ґрунтуються на правильному

використанні економічних законів та засобах, яскравим прикладом є "метод пряника".

Соціальні методи базуються на складових мотивації громадського впливу на людей через думку колективу.

Психологічні методи ґрунтуються на знанні психології людини, її внутрішньому стані та відомі як метод переконання.

До адміністративних методів належать: розпорядчий та організаційний вплив.

Розпорядчий вплив на кадровий потенціал здійснюється шляхом прописання та затвердження таких положень: Положення про навчання, Положення про обов'язкове підвищення кваліфікації, Положення про підбір персоналу (виходячи з мети підприємства формуються цінності, які тягнуть за собою закріплення певних компетенції співробітника).

Під організаційним впливом ми розуміємо наявність статуту, колективного договору, організаційної структури підприємства, штатного розпису, посадових інструкцій співробітників.

До економічних методів можна віднести: часткове або повне відшкодування коштів, витрачених на отримання вищої освіти, підвищення кваліфікації, впровадження системи самофінансування деяких підрозділів (враховуючи ринкове ціноутворення та зміну заробітних плат) моніторинг «ринкової вартості» робітника.

Соціальні методи забезпечують постановку соціальної мети та критеріїв, розроблення соціальних нормативів та планових показників. Вони складають науковий інструментарій в роботі з кадровим потенціалом та характеризуються анкетуванням, проведенням інтерв'ю, спостереженням, партнерством, спілкуванням.

Психологічні методи відіграють дуже велику роль, оскільки вони направлені на конкретну особу, як правило, чітко персоніфіковані та індивідуальні.

Відомі такі найбільш поширені методи психологічного управління кадровим потенціалом: планування та побудова службової кар'єри на основі психологічної орієнтації співробітників, впровадження системи, яка б на основі норм поведінки забезпечувала постійне зростання інтелектуальних здібностей колективу, формування корпоративної культури.

Зауважимо, що всі методи управління кадровим потенціалом реалізуються у взаємодії та є ефективнішими за рахунок синергії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом підприємства.