

# Підвищення кадрової складової трудових ресурсів

Світлана Лісіна

Кафедра СКІД

Національний університет «Львівська політехніка»

Львів, Україна

svitava@gmail.com

Галина Пелипишин

Кафедра СКІД

Національний університет «Львівська політехніка»

Львів, Україна

halyna.pelypyshyn@gmail.com

*External certification of workplace skills obtained through on-the-job training is widespread in many countries. This may indicate that training is financed by workers, and certification serves to assure the quality of the training offered by the firm. External certification of training may also be necessary for an equilibrium with firm-sponsored training.*

**Ключові слова:** кадровий потенціал, трудові ресурси, відділ кадрів, підвищення кваліфікації, кадри.

Розвиток кадрового потенціалу за ринкових відносин є передумовою досягнення стабільної і лідируючої позиції на ринку. Питання закріплення кадрів на підприємстві вивчали вітчизняні дослідники Щокін Г.В., Лаптії І.С., Воронько О., Колот А.М. та інші [7, 3, 2, 4]. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості підприємства і є однією з найважливіших сфер діяльності кадрової служби.

Особливо на сьогодні актуальність проблеми полягає в тому, що нові ринково-конкурентні умови визначають жорсткі вимоги до адаптаційних здібностей людини та її характеристик як працівника. Сучасному працівникові мають бути притаманні високий професійний, загальноосвітній і культурний рівень, поліфункціональність і динамізм кваліфікації, різнобічний розвиток особистості.

Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в

довгостроковій перспективі — з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації [2, с.217].

Кадровий відділ підприємства є співвідношенням різних груп працівників та відносин між ними. Кадрова складова містить:

- професійні знання, вміння і навички, що обумовлюють кваліфікаційний потенціал;
- освітній потенціал.

Підвищення кадрової складової трудових ресурсів включає проведення робіт із професійної орієнтації, прийому і розміщення кадрів, підвищення змістовності праці; адаптації прийнятих працівників на підприємстві; підвищення освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня кадрів та їхнє просування на виробництві; розширення обсягу робіт з перепідготовки працівників. Таким чином, кадрова складова трудового потенціалу зв'язана з формуванням працівника як головної продуктивної сили суспільства. Під впливом різних чинників, її складових відбувається розвиток та вдосконалення людського фактора [5, с.148-150].

Кадрова політика підприємства має включати такі функції:

- розробка стратегії формування і використання трудового потенціалу відповідно до змін умов управління;
- набір необхідних категорій персоналу;
- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності;
- оцінка працівників, контроль їх відповідності конкретним умовам;
- мотивація дотримання належних умов роботи, високої продуктивності та

забезпечення соціального захисту [3,с.112].

Робота з кадрами є однією з основних частин управлінської роботи по керівництву підприємством.

Відділ кадрів займається оформленням документації щодо особового складу: накази про прийняття, переведення, звільнення працівників, надання відпусток. Також він займається управлінням персоналом та кадровим діловодством. Управління персоналом спрямоване на підвищення ефективності роботи підприємства за рахунок ефективності роботи з його працівниками. Завданням служби управління персоналом є наймання, оцінка та відбір персоналу [1].

Кадрове діловодство визначається як діяльність, що охоплює питання документування та організації роботи з документами стосовно особового складу підприємства (чи системи) з питань приймання, переведення, звільнення, обліку працівників тощо [6]. Також відділ кадрів здійснює комплекс заходів по підборі, розстановці, навчанню і підвищенню кваліфікації управлінських та виконавчих кадрів.

Систематична оцінка резервних кадрів та всіх керівників і фахівців має величезне значення для розвитку їх активності та результатів їх роботи. Оцінка має на меті визначення оптимальної придатності працівника, визначення основних недоліків, які необхідно виправити, а також визначення змісту підвищення кваліфікації [7,с.15-16].

Об'єктивній оцінці фахівців значною мірою сприяють атестації, що визначають кваліфікаційні характеристики працівника й встановлюють міру відповідності рівня його кваліфікації вимогам займаної ним посади. Атестація дає аналіз трудової, суспільної діяльності і поведінки особи в колективі. Одним з найважливіших етапів атестації є підготовка характеристик, що складаються на кожного працівника його безпосереднім керівником. Властивий методу атестації демократизм дозволяє підвищити об'єктивність

оцінок, дати необхідні рекомендації з подальшого використання, а в необхідних випадках – з поліпшення діяльності працівників, що атестуються.

Атестаційною комісією проводиться обговорення успіхів і недоліків працівника, що атестується. Якщо ж працівника за результатами атестації визнано не відповідаючим займаній посаді, керівництво може протягом 2 місяців із дня атестації перевести з його згоди на іншу роботу, чи ж розірвати з ним трудовий договір відповідно до законодавства України.

Отже, можемо стверджувати, що метод проб і помилок, стихійність та імпровізація, що мали раніше широке поширення при підборі і розміщенні кадрів на підприємствах, повинні бути замінені науковим підходом до оцінки кадрів, об'єктивними критеріями оцінки людської праці, людських можливостей.

## ЛІТЕРАТУРА

- [1] Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие Минск: ИП «Экоперспектива», 2017. 320 с.
- [2] Воронько О. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва *Вісн. Нац. акад. держ. упр. при президентові України*. 2014. №2. С.141-152.
- [3] Горфинкель В.Я. Экономика підприємств Москва: Банки і біржі, Юнити, 1998. 742с.
- [4] Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2016. 224с.
- [5] Лаптії І.С. Деякі аспекти історичного розвитку та вдосконалення правового регулювання інституту мінімальної заробітної плати *Право і безпека*. 2015. Т4. №1. С.133-136.
- [6] Палеха Ю. І. Документаційне забезпечення управління: підручник. Київ : МАУП, 2010. 344 с.
- [7] Щокін Г.В. Атестація і резерв кадрів. Київ, 1999. 264с.