

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА АКТИВІЗАЦІЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Широкова О.М.

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

Значення кадрового потенціалу у розвитку підприємств, галузей національного господарства та країни в цілому набуває першочергового, базового значення, особливо при існуючих тенденціях розвитку та впровадженні найновітніших технологій в науці і техніці.

Такий, гіпердинамічний розвиток інформаційної середи, від так і розвиток суспільства, з загальносвітової точки зору, додають актуальності проблемам виявлення, оцінки та використання потенціальних можливостей кадрових ресурсів.

При тому, що інформатизація суспільства дозволяє швидко та високоякісно досягти необхідного рівня підготовки кваліфікованих кадрів у тій кількості яка дійсно необхідна для ефективного розвитку виробництва, досі невирішеним є завдання пошуку і провадження таких підходів до використання кадрових ресурсів, які дозволять реалізувати їх потенційні здібності.

З цього виходить, що у сучасних умовах необхідно кардинально змінити концепцію активізації кадрового потенціалу за рахунок удосконалення підходів до управління персоналом, а саме: перетворення працівника від об'єкта управління в об'єкт вивчення. Зокрема, врахування особистісних та професійних характеристик працівника, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації його трудового потенціалу та максимального задоволення його очікувань та потреб.

Тому, для отримання належної віддачі від працівника підприємство повинно орієнтуватися перш за все на індивідуальні особливості працівників на основі забезпечення повноти, оперативності, комплексності, системності вивчення індивідуальних стимулів при прийнятті кадрових рішень та управлінні кадровим потенціалом з використанням сучасних інструментів організації праці (таких як: креативне оформлення робочого місця з врахуванням індивідуальних критеріїв, використання гнучкого графіку роботи, впровадження перспективних форм виконання обов'язків працівника, широке запровадження сучасних та інформаційних технологій при здійсненні трудової діяльності тощо.)

З огляду на це, активізація кадрового потенціалу, яка відповідає найсучаснішим умовам роботи світового бізнес-середовища, дає змогу вирішувати актуальні питання трудової діяльності, які сприяють підвищенню ефективності роботи відповідних економічних систем.

Проте, для підприємств України необхідним є адаптація наявних технологій активізації кадрового потенціалу до вітчизняних умов ведення господарської діяльності, а також сприйняття працівниками таких технологій.

Крім цього, перешкоджаючим фактором впровадження таких технологій є рівень нормативно-правового забезпечення праці в Україні.