

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Глухова С.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків*

Кадрове забезпечення є складовою частиною всієї управлінської діяльності. Окрім цього, раціональне кадрове забезпечення підприємства відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя всього населення.

У результаті опрацювання наукової літератури позиції науковців щодо трактування поняття «кадрове забезпечення» можна вирізнити за двома основними підходами – широкому та вузькому, у межах яких простежуються окремі спрямування.

Згідно широкого підходу «кадрове забезпечення» розуміється як кадри підприємства, сукупність постійно працюючих працівників, які мають необхідну професійну підготовку, практичний досвід, навички роботи.

Такий погляд є узагальненим та не може бути прийнятим як самостійний в управлінському процесі, оскільки не достатньо відображає відповідність кадрового забезпечення базовим функціям управління, якісне розподілення кадрових ресурсів та їх потенціал.

Вузький підхід, розглядає кадрове забезпечення у розрізі індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. При цьому розуміння кадрового забезпечення за цим підходом різняться відповідно до функціонального та якісного наповнення персоналу.

Для визначення оптимальної сутності категорії «кадрове забезпечення» доцільно в першу чергу звернути увагу на сучасні вимоги до вітчизняних суб'єктів господарювання та відповідно працівників. Головною особливістю сьогодення, на наш погляд, є стратегічна орієнтація діяльності підприємств.

Беручи до уваги те, що стратегія у сучасній науці розглядається як результат, як сукупність взаємозалежних рішень, що визначають пріоритетні напрямки використання ресурсів, зусиль підприємства для реалізації його місії, забезпечення довгострокових конкурентних переваг на цільових ринках, як засіб реалізації інтересів підприємства, кадрове забезпечення є ключовим у її реалізації.

Від якості персоналу, управлінської волі керівників, щільності організаційних зав'язків та сили корпоративної культури залежить ступінь реалізації стратегії та її відповідність первісним завданням у довгостроковій перспективі. Оскільки сам персонал є безпосереднім виконавцем стратегічних змін та одночасно основним джерелом опору їм й відповідно загрозою реалізації стратегічних напрямів на підприємстві.

Базуючись, на цьому, під кадровим забезпеченням пропонується розуміти окрему управлінську функцію, яка реалізується шляхом гнучкої багатоетапної кадрової політики (підбір, поточне оцінювання, мотивація персоналу) та формується відповідно до стратегічних задач підприємства.