

**Правда Ольга Федорівна**

студентка групи ЗМО-11-1с, Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир

## **РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПАТ «ОМЕЛЯНІВСЬКИЙ ГРАНІТНИЙ КАР'ЄР»**

*The current state of the human potential development at the enterprise were reviewed . The quantitative and qualitative indicators of the human potential development at the enterprise were analyzed. Were offered the basic directions of improvement of the human potential development at the enterprise.*

В умовах ринкових перетворень особливого значення набувають питання розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу, якому належить величезна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів. Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання.

Питання, присвячені теоретичним і практичним аспектам розвитку кадрового потенціалу підприємства, знайшли своє відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: Довбенко В.І., Головкова Л.С., Дачій Н.В., Кириленко І.Т., Москаленко В.О., Наумко Ю.С., Померанцева Н.В., Сичевський М.П., Сухоставець А.І., Тебенко В.М., Турчина С.Г. та багато інших.

Завдання ефективного найму, утримання, навчання персоналу і розвитку кадрового потенціалу компанії потребують таких ключових заходів: підбір персоналу і формування бази кадрового потенціалу на основі використання сучасних технологій і методів роботи; управління корпоративним навчанням; ефективністю; винагородами [2, с. 42].

На ПАТ «Омелянівський гранітний кар'єр» навчання і розвиток персоналу включає:

- підвищення кваліфікації, завдання якого поліпшення знань і навичок;
- перекваліфікація, що по суті, дає другу вищу освіту;
- навчання, що у формі одержання загальної та фахової освіти дає необхідні знання, навички і досвід.

Проаналізувавши показники, які характеризують кількісний та якісний склад персоналу Омелянівського гранітного кар'єру, показники ефективності його використання, можна стверджувати, що підприємство укомплектоване кадрами в недостатній мірі. Спостерігається зменшення кількості персоналу. В структурі персоналу переважають робітники основного виробництва. Стосовно освіти, то більшість працівників мають неповну та базову вищу освіту. Щодо вікової структури, то найбільшу питому вагу займають працівники віком 35-49 років.

На підприємстві здійснюється робота з навчання персоналу. Так, в 2014 році було навчено новим професіям 12 працівників, з яких первинну підготовку отримали 4 працівники, перепідготовку пройшло 8 працівників. Навчання та перенавчання проводилось за індивідуальною формою, без відриву від виробництва. Варто також зазначити, що на Омелянівському гранітному кар'єрі робота з підвищення кваліфікації працівників не проводиться взагалі.

На підприємстві спостерігається зменшення чисельності персоналу, так у 2014 році чисельність працівників у порівнянні з 2012 роком зменшилася на 11 осіб. Коефіцієнт плинності кадрів становить 0,21. Що є негативним явищем для підприємства оскільки викликає значні економічні втрати, а також створює організаційні, кадрові, технологічні, психологічні труднощі. З відходом співробітників розвалюються сформовані зв'язки в трудовому колективі. Плинність кадрів позначається на продуктивності праці не тільки тих працівників, які мають намір йти, але і тих, які продовжують працювати, тобто на життя всієї організації.

Основними причинами відходу персоналу є:

- неконкурентоспроможні ставки оплати праці;
- тяжкі та шкідливі умови праці;
- зменшення обсягу реалізації продукції.

Для розвитку персоналу потрібно: підтримувати здібних до навчання працівників, поширювати знання і досвід, навчати молодих кваліфікованих співробітників, усвідомлювати важливості розвитку співробітників, знижувати плинність персоналу.

На основі аналізу діяльності ПАТ «Омелянівський гранітний кар'єр» сформовано основні напрями вдосконалення розвитку кадрового потенціалу підприємства, а саме: організація підготовки та перепідготовки кадрів, планування кар'єри робітника, індивідуалізація заробітної плати на основі «оцінки заслуг», розроблення системи мотивації, впровадження системи колективного страхування, введення посади психолога.

Узагальнюючи проведені дослідження, можна зробити висновок, що на даний час Омелянівський гранітний кар'єр не достатньо активно здійснює свою діяльність, незважаючи на збільшення кількості конкурентів та захоплення ними значних часток ринку кадрова політика проводиться неефективно.

Отже, в сучасних умовах господарювання для забезпечення ефективного функціонування і розвитку підприємства необхідно регулярно здійснювати оцінку ефективності та аналіз розвитку кадрового потенціалу підприємства та, на основі отриманих даних, приймати дієві рішення.

### Список використаних джерел

1. Ареф'єва О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств [Текст]: монографія / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – К.: ГРОТ, 2004. – 200 с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.