

Рубан Олексій Валерійович
студент, Полтавський національний педагогічний
університет імені В. Г. Короленка
Школяр Сергій Петрович
к. т. н., доцент, Полтавський національний педагогічний
університет імені В. Г. Короленка

ДЕЯКІ ЕЛЕМЕНТИ АНАЛІЗУ КАДРОВИХ СЛУЖБ ТА ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сталий розвиток пов'язується з гармонічним досягненням наступних цілей: високої якості довкілля і здорової економіки для всіх народів світу, задоволенні потреб людей і збереженні сталого розвитку протягом тривалого періоду [1]. Досягнення поставлених цілей можливе лише за допомогою обґрунтованої політики стимулювання сталого розвитку. «Порядок денний на ХХІ століття» є програмним документом, що засвідчує встановлення глобального партнерства країн світу задля досягнення сталого розвитку суспільства. Концепція сталого розвитку передбачає фінансові ресурси й механізми; механізми прийняття рішень; засоби поширення екологічно обґрунтованих технологій; проблеми міжнародної співпраці; міжнародної угоди і правові механізми. Саме в цьому закладені основоположні підвалини стимулювання сталого розвитку, що можуть успішно використовуватись як на глобальному, так і на регіональному рівні, а людський потенціал і капітал є наріжним каменем процесів сталого розвитку.

При вивченні потенціалу людини, з одного боку, розглядаються його здібності, з іншого – можливості їх реалізації. Формування нових і розвиток наявних здібностей, визначених на основі аналізу їх затребуваності в інтересах організації і самої людини, – основа управління розвитком кадрового потенціалу. Поле узгодження є ключовим моментом, в якому і відбувається управління розвитком кадрового потенціалу шляхом мотивації, а також застосуванням кадрових технологій [2–7].

З огляду на вищезазначене слід констатувати, що найважливішими передумовами успішного переходу України до сталого розвитку є розвиток і раціональне використання потенціалу людини. Кожен фахівець як особистість володіє тільки йому одному властивими властивостями, які визначають його здібності до обраної професійної діяльності. Потенціал окремої людини - це його можливості в майбутньому щось зробити, реалізувати свої інтереси, досягти своїх цілей. На цих постулатах повинен проводитися аналіз кадрового потенціалу організації. У структурі кадрового потенціалу, персоналу організації як ресурсного потенціалу та перспективного людського капіталу можна виділити ряд складових: фізичних, інтелектуальних, соціальних, технологічних і інтегративних.

Аналізуючи кожен з них окремо слід констатувати наступні їх характеристики: фізичні – здібності, обмежені певними межами працівника, які використовуються в значній мірі; інтелектуальні – здібності, чітких меж не мають, використовуються лише частково; соціальні відносини та зв'язку – породжені колективною діяльністю з урахуванням особливостей кожного співробітника, можуть і повинні за певних умов породжувати ефект, що підсилює потенціал кадрів організації; соціальна спільність працівників – утворює команду, відрізняється цілісністю, виражається в єдиних або погоджених цілях, завданнях, технологіях, потребах і мотивах. Отже, соціальний потенціал сприяє розвитку комунікативних здібностей персоналу.

Серед факторів, що підлягають аналізу є інтегративний потенціал, що являє собою механізм компенсації відсутніх або недостатньо розвинених здібностей. При цьому, значним фактором формування потенціалу є професійний досвід, що отримується в період трудової діяльності. Природно, що якість потенціалу людини на кожному етапі кар'єри істотно залежить від якості відповідних компонентів цього потенціалу.

Оцінка якості кадрового потенціалу проводиться на етапах навчання, самоосвіти, узагальнення професійного досвіду. Для гарантії якості навчання проводиться стандартизація у сфері освіти. Основними результатами стандартизації є: державні освітні стандарти; технології та засоби контролю дотримання вимог діючих стандартів і оцінки їх досягнення; організаційні структури, що реалізують контроль та оцінку. Слід зазначити, що важливим етапом оцінки є розуміння загальної структури Державного освітнього стандарту. А з огляду на те, що в багатьох випадках наша держава визнала пріоритет міжнародного права над національним, не слід також забувати, що існують й міжнародні стандарти із притаманною їм структурою.

Список використаних джерел

1. Буркинський Б. В. Економіко-екологічні основи регіонального природопольовання і розвитку. Одеса : Фенікс, 2005. 575 с.
2. Гриньова В. М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах : навч. посіб. Х. : ІНЖЕК, 2005. 200 с.
3. Школяр С. П. Елементи системного підходу у підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та психологія*. 2015. С. 230–235.
4. Школяр С. П. Аспекти підготовки фахівців до опрацювання та аналізу базових інформаційних потоків на ринковому середовищі. *Педагогічні науки*. 2015. Вип. 12. С. 356–361.
5. Школяр С. П. Врахування важелів інтелектуальної власності в угоді про асоціацію при підготовці менеджерів до маркетингової діяльності. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 12. С. 220–225.
6. Школяр С. П. Особливості підготовки фахівців специфічних категорій з погляду збалансованості системних показників. *ScienceRise*. 2015. № 5. С. 130–137
7. Школяр С. П. Систематизація інформації про природну спадщину як елемент підготовки менеджерів у період переоцінки цінностей. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 1 (170). С. 37–41.