

Кір'ян О.І.

ВИМОГИ ДО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ РЕСУРСІВ

Сучасний стан вітчизняної економіки відрізняється в більшості областей країни тим, що підприємства відчувають дефіцит тих чи інших ресурсів – суттєве збільшення вартості та дефіцит в натуральному вигляді палива; активні регіональні переміщення людей, що суттєво змінює зміст постачання; сторожке відношення фінансових установ до кредитування – тому скорочення можливостей щодо фінансових ресурсів; ліквідація деяких економічних макрозв'язків – тому відсутність певних складових виробничих процесів тощо.

Все це здатне не тільки викликати кризу в діяльності підприємства, а поставити під загрозу саме його існування. Виходячи з підвищення ризиків в усіх підсистемах системи управління більшістю підприємств, необхідно знаходити чинники, які здатні мінімізувати як самі ризики, так і їх негативні наслідки. Одним з таких нам вбачається персонал як основний ресурс будь-якої організації.

Саме персонал здатен максимально швидко змінювати зміст та процеси використання всіх інших ресурсів організації, тим самим позитивно впливаючи на результати діяльності в цілому. На наш погляд, для формування кадрів, які б були дієздатними в описаних умовах, необхідно заздалегідь формувати відповідний кадровий потенціал. Для цього сформуємо перелік основних узагальнених характеристик, які слід застосовувати при підборі оновлених кадрів.

Першою рисою, яку б важливо було отримати в кадровому потенціалі організації – це кризостійкість та здатність приймати та реалізовувати управлінські рішення в умовах дефіциту часу та в умовах негативного впливу середовища. Тобто, система оцінки потенційних працівників повинна включати перевірку їх реакції на можливі катастрофи, конфлікти, напружене внутрішнє та зовнішнє середовище. Це скоротить в подальшому простої у зв'язку з проблемним сприйняттям персоналом негативних ситуацій або при прояві аварійних ситуацій.

Друга риса, яка повинна бути присутня в сучасному кадровому забезпеченні – це здатність одночасно бути як командним гравцем, так і самостійною трудовою одиницею. Тобто, працівник повинен за потребою однаково гарно працювати і в команді, і наодинці, підкорятися та керувати, узгоджувати власний ритм поточної роботи з іншими та формувати власний ритм процесів для завершення в заданий проміжок часу.

Третя риса – гнучкість. Дефіцит будь-яких ресурсів призводить до впровадження змін в процеси діяльності – технології, обсяги, склад робіт тощо. І чим жорсткіший дефіцит, тим більше змін необхідно впровадити. Тому робітники повинні бути готові до них та спокійно їх сприймати, зберігаючи стійкість продуктивності праці та якості результатів.

Четверта риса (характеристика) кадрового потенціалу – це багатогранність. Вищевказані зміни вимагають від персоналу наявності різноманітних професійних навичок для можливого переміщення робітника по процесах, в тому числі з наявністю прав щодо їх виконання. Інакше наявність лише гнучкості не вирішить потреби в виконавцях оновлених процесів. Додатково необхідно забезпечити підвищену здатність до навчання, бо всі зміни будуть потребувати додаткового підлаштування, навчання, розвитку.

Все вказане дозволить підприємству забезпечити собі сучасний та дієздатний зміст кадрового потенціалу.