

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ СЕКТОРОМ У ПЕРІОД ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ, СУСПІЛЬСТВА ТА ДЕРЖАВИ

УДК 005.21:005.336

Л.М. ВАРАВА, д-р екон. наук, проф., Криворізький національний університет

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

Трудовий потенціал є важливою категорією в управлінні сучасною організацією, що має суттєвий вплив на результуючі показники діяльності. Трудовий потенціал пропонується розглядати як сукупність характеристик працівників, що визначають їх можливості за психофізичними даними, функціональними та особистісними ознаками, котрі можуть використовуватись для досягнення цілей організації на певному етапі її розвитку.

У стратегічному контексті оцінювання складових трудового потенціалу полягає у тому, що його основні елементи здатні доповнювати та посилювати взаємодію один з одним. Це сприяє вдосконаленню методів управління персоналом на внутрішньофірмовому рівні та підвищенню економічної ефективності всіх сфер діяльності підприємства.

Одним з найбільш перспективних підходів в рамках сучасних концепцій управління персоналом є метод оцінки на основі компетенцій. Компетенції можна розглядати як результат прояву сукупності накопичених знань, навичок, особистісних характеристик та інших складових трудового потенціалу працівника. Компетентнісний підхід доцільний для оцінювання досягнутого рівня трудового потенціалу працівників в організації та дозволяє досліджувати їх характеристики у динаміці, за напрямками реалізації при виконанні функціональних обов'язків та завдань.

Стратегічні аспекти розвитку компетенцій при оцінці трудового потенціалу в організаціях пропонується формувати за такими *напрямами*: фінансування процесів залучення якісного персоналу, його навчання та підтримки; формування індикаторів оцінювання трудового потенціалу за психофізичними, функціональними (*hard skills*) та особистісними (*soft skills*) ознаками; узгодженість «внутрішньої» та «зовнішньої» підсистем управління персоналом організації в процесі удосконалення механізму розвитку компетенцій; формування мотиваційної поведінки працівників; визначення впливу корпоративної культури; розвиток діджиталізації як компетенції при оцінюванні стану управління трудовим потенціалом.

Формування трудового потенціалу починається з процесу залучення та відбору працівників. Слід зазначити, що значну роль відіграють форми внутрішнього залучення і розвитку персоналу, зокрема підвищення кваліфікації діючих кадрів, що впливає на професіоналізм і мотивацію персоналу у стратегічній перспективі і надає можливості зміни посад, кар'єрного зростання працівників в межах однієї організації.

Сучасні підходи до відбору працівників на вакантні посади співробітниками HR-менеджменту підприємств мають урахувати як високий професійно-кваліфікаційний рівень, так і розвиток соціально-психологічних рис для швидкої адаптації у колективі, забезпечення продуктивної роботи у цільовій команді.

Щороку вимоги роботодавців до нових співробітників змінюються, а найцікавіше, що перевагу частіше надають «гнучким» навичкам. Тобто тим, які передбачають успішну соціалізацію та стануть у нагоді незалежно від сфери діяльності. «Гнучкі» навички – це насамперед комунікативність, уміння безперешкодно розвивати міжособистісні стосунки в колективі та з партнерами. Однак «тверді» (технічні) навички також вийшли на новий рівень: серед них частіше зустрічаються ексклюзивні уміння.

Змістом «внутрішньої» підсистеми управління персоналом є удосконалення методів, засобів, процедур у цій сфері, що забезпечує професійний розвиток працівників організації. «Зовнішня» підсистема формується на основі законодавчої бази у сфері освіти, галузевих нормативних документів з питань навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Одним із способів формування мотиваційної поведінки є формування ділової кар'єри, що сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку існуючих і формуванню нових компетенцій, зменшенню плинності кадрів в організації, що підвищує рівень трудового потенціалу.

Досягнення балансу інтересів між працівниками та роботодавцями багато в чому залежить від корпоративної культури організації в цілому та культури реалізації партнерських відносин. Формами соціального партнерства є колективні переговори, взаємні консультації з питань регулювання трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників.

Впровадження систем діджиталізації дозволяє застосовувати інтегральні показники стану трудового потенціалу для управління ним та комплексного оцінювання.