

**Рудковська Дар'я Ігорівна**  
магістрант групи МОМ-13  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Україна, м. Житомир

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ**

*The article examines the theoretical approaches to the definition of human resources and its formation in the enterprise. The essence and characteristic of this category and its place in today's socio-economic development.*

Людський потенціал є визначальним чинником соціально-економічного розвитку суспільства, але ще більш важливу роль відіграє потенціал висококваліфікованих кадрів. В Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового потенціалу. Низький рівень народжуваності та високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів, її структурної невідповідності потребам виробництва. Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначається на можливостях економічного зростання.

У сучасній Україні проблеми розвитку кадрового потенціалу економіки стали предметом дослідження багатьох науковців. Розробка ефективного механізму державного регулювання процесу формування і розвитку кадрового потенціалу з урахуванням соціально-економічних, демографічних особливостей і потреб інноваційного розвитку має значний практичний інтерес і є актуальним завданням, що потребує послідовного наукового аналізу. Дослідженню аналізу методологічних принципів формування кадрового потенціалу присвятили свої роботи вітчизняні та зарубіжні теоретики: Л.С. Головкова, Н.В. Дацій, І.Т. Кириленко, В.О. Москаленко, Ю.С. Наумко, Н. Померанцева, М.П. Сичевський, А.І. Сухоставець, В.М. Тебенко, С.Г. Турчина. Проте це питання потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає у визначенні особливостей та значення основних принципів формування та управління кадровим потенціалом з метою підвищення ефективності діяльності підприємств в умовах ринкової економіки.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [2].

В загальному плані сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства, тобто акціонерного товариства.

Кадровий потенціал може розглядатися і у вузькому сенсі як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Управління кадровим потенціалом повинне сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконаленню і розвитку персоналу [3].

Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, складових ядра промислового підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Нові умови господарювання на підприємствах висувають нові вимоги до формування й використання їхнього кадрового потенціалу. Сучасні українські підприємства у своїй більшості мають проблеми в сфері управління кадровим потенціалом, а саме: відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств; також це відсутність балансу на вітчизняному ринку праці; не завжди відділи кадрів враховують особистісні характеристики кожного окремого робітника та мають чітку систему розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу працівників; відсутність чіткої системи соціальних гарантій тощо [1].

Розвиток кадрового потенціалу є невід'ємною частиною кадрової політики кожного сучасного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності. В теорії управління персоналом під кадровою політикою прийнято розуміти нормативно встановлену сукупність цілей, задач, принципів, методів, технологій, засобів та ресурсів з відбору, навчання, використання, розвитку професійних знань, вмінь, навичок, можливостей спеціалістів, керівників, інших учасників професійно-трудова відносин.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Отже розглянувши певні принципи та напрями формування кадрового потенціалу підприємства можна зробити висновок, що високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю. Підвищенню ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці. Відповідно до виявлених резервів формуються напрями розвитку кадрового потенціалу підприємства у складі відповідної стратегії.

Список використаних джерел:

1. Доманчук Д. П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини – 7-е вид., доп. і перероб. – Кам'янець-Подільський: Видавництво Абетка Світ, 2009. – 320 с.
2. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. – 2009. – № 2. – С. 11–27.
3. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.М. Смоляр // Економіка і держава. – 2008. – № 5. – С. 9–16.