

**Лебединець Л.Є, магістрант групи ЗМО-20-1М**  
**Палій О.В., магістрант групи ЗМО-20-2М**  
**Науковий керівник – Бірюченко С.Ю., к.е.н., доц.**  
**кафедри менеджменту і підприємництва**  
*Державний університет «Житомирська політехніка»*

## **УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток кадрового потенціалу один із найважливіших напрямів діяльності з управління персоналом і чинник ефективної діяльності підприємства. При цьому інвестування у розвиток кадрів відіграє більшу роль, ніж інвестування у розвиток та поліпшення виробничого потенціалу.

Система управління кадровим потенціалом підприємства має ставити перед собою завдання планування та організації професійної кар'єри працівників від яких залежить результати діяльності всього підприємства, що, зрештою, забезпечує можливість зростання кадрового потенціалу підприємства і є умовою для його розвитку.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *potentia* - можливість, потужність, сила) – це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства. У зв'язку з цим особливе значення має інноваційний розвиток наявних та потенційних можливостей працівників, як цілісної системи (колективу), які можуть використовуватися як один із інструментів інноваційного розвитку підприємства. Інструментом такого впливу є формування системи сполучення особистих цілей працівників та цілей підприємства в цілому, для чого слугує процес планування розвитку професійної кар'єри на основі впровадження інновацій у господарський процес.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових і т. ін.) і внутрішньої структури підприємства. Зміна величини кадрового потенціалу підприємства відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження;
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Під розвитком кадрового потенціалу розуміється напрям соціальних програм підприємства, які проводяться в рамках бізнес-стратегії з метою залучення та утримання професійних та кваліфікованих співробітників.

Розвиток охоплює насамперед: навчання, яке у формі загальної та професійної освіти надає необхідні знання, навички та досвід; підвищення кваліфікації, завдання якого – покращення професійних знань та навичок; перекваліфікацію, яка, по суті, дає другу освіту. Під нею розуміється будь-яка професійна переорієнтація, мета якої надати можливість працівникам освоїти нову їм спеціальність; адаптацію; оцінку кандидатів на вакантну посаду; планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів; роботу із кадровим резервом.

Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства потребує побудови принципової схеми. Основними ключовими елементами процесу управління розвитком кадрового потенціалу підприємства є:

- 1) взаємозв'язок кадрового потенціалу і стратегічного розвитку підприємства;
- 2) наявність загального аналізу кадрового потенціалу підприємства одночасно з оцінкою його рівня і аналізом динаміки за складовими, визначеними виходячи з потреб конкретного економіко-господарського процесу;
- 3) наявність аналізу на основі матриці Томпсона-Стрікланда;
- 4) визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу з урахуванням його рівня та необхідності забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства.

Таким чином, управління кадровим потенціалом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, яка може виявитися тим критичним фактором, що визначає ефективне функціонування підприємства в довгостроковій перспективі. З метою побудови вискоефективної системи управління розвитком кадрового потенціалу підприємств передусім необхідно проводити оцінку факторів, що впливають на кадрову роботу та ефективність використання кадрового потенціалу. Розкриті зовнішні та внутрішні фактори дозволяють визначити передумови і напрямки удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу, які забезпечують відповідність кадрової роботи змінам в системі організації та регулювання праці в суспільстві.