

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ**

Головним чинником виробництва сьогодні вважається кадровий потенціал підприємства, від рівня розвитку якого залежить ефективність господарської діяльності та місце підприємства на ринку.

Не варто вважати категорії «кадри» і «кадровий потенціал» тотожними. Кадри – це кількісна характеристика працівників різних спеціальностей, а кадровий потенціал – величина динамічного характеру, що відображає наступні якісні параметри - мобільність кадрів, інноваційну та трудову активність тощо.

При формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства варто пам'ятати, що він характеризується кількісними (стосується чисельності персоналу; статевого складу працівників; стажу роботи; віку співробітників) та якісними показниками (професійні характеристики; досвід; психологічні особливості людей), які необхідно враховувати, адже саме вони здійснюють вплив на організаційну культуру та клімат у колективі загалом. В цілому ж, кадровий потенціал підприємства визначається такими характеристиками: рівнем і змістом професійних знань і навичок; демографічними відмінностями; мотиваційним механізмом професійної діяльності; своєрідними характеристиками, що пов'язані з особливостями деяких вимог роботодавців [1, с. 9].

Усі елементи системи управління кадровим потенціалом можна умовно розділити на 3 блоки:

- 1) технології формування персоналу, до яких відносяться планування кадрів, визначення потреби в спеціалістах, відбір, прийом, звільнення, а також сюди включають інколи адаптацію працівників;
- 2) технології розвитку персоналу, що об'єднують навчання, кар'єру і формування кадрового резерву;
- 3) технології раціонального використання персоналу, що включають оцінку, мотивацію, нормування праці [2].

Управління кадровим потенціалом має бути постійним налагодженим процесом і починатись з планування. Ця система охоплює ряд підсистем, зокрема: вивчення ринку праці і формування вимог до потенційних працівників; застосування певних методик відбору кандидатур та оцінки їх компетентності; реалізацію новітніх форм навчання персоналу і формування кадрового резерву; впровадження дієвої системи мотивації праці і соціального розвитку підприємства, а також системи управління кадровою безпекою.

Для кадрового потенціалу є характерним мінливість, що безпосередньо зв'язана з його реагуванням на зміну умов внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Зміна його величини відбувається через: рух кадрів; зміну кваліфікації – збільшення або зменшення за рахунок устаріння знань чи втрату вмінь; зміну мотивації працівників; випадки конфліктів у колективі [3].

Для ефективної реалізації програми управління кадровим потенціалом необхідно визначити її мету і завдання. Основна мета має полягати в забезпеченні продуктивної роботи підприємства в сучасних умовах господарювання. Завданнями досягнення сформованої мети повинні бути наступні: кваліфікований розвиток наявного персоналу; залучення нових кваліфікованих фахівців, яких бракує виробництву; забезпечення необхідного еквіваленту мотивування діяльності персоналу. створення оптимальних умов для ефективної роботи працівників.

Отже, управління кадровим потенціалом – це комплексний процес, який вимагає від керівництва системного підходу до його організації. Не виробничі і оборотні фонди, а кадровий потенціал – запорука конкурентоспроможності та економічного росту підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Шовкопляс О. О., Корінь М. В., Шевченко О. О., Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах. URL : <http://dtie.kart.edu.ua/article/viewFile/123776/118267>.
2. Сліньков В. Н. Управління персоналом (Практичні рекомендації). К. : Алерта, 2016. 241 с.
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори розвитку. URL: [http://www.economy.in.ua/pdf/1\\_2017/16.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf).