

Дядюра К. В.

*д-р.екон.наук, професор кафедри маркетингу,
менеджменту та публічного адміністрування;*

Іванова Н. С.

*д-р.екон.наук, доцент**кафедри маркетингу,**менеджменту та публічного адміністрування,**Донецький національний університет**економіки та торгівлі імені Михайла Туга-Барановського,**м. Кривий Ріг, Україна**ORCID ID: 0000-0002-5010-2668*

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Рівень розвитку кадрів підприємства є одним з головних факторів, який виступає задля підвищення ефективності діяльності підприємства. Основу підприємства становлять висококваліфікований трудовий колектив, для ефективної їх роботи, керівники використовують налаштовану систему, яка слугує для управління кадровим потенціалом.

Високий рівень кваліфікації кадрів є гарантом продуктивності праці на будь-якому підприємстві чи організації. На сьогодні, в Україні основною умовою гідного існування та реалізації населення є розвиток кадрового потенціалу, саме тому дана тема є актуальною та потребує додаткових досліджень.

Досить велика кількість науковців приділили значну увагу формуванню кадрового потенціалу підприємства, а саме Довбенко В. І., Краснокутська Н.С., Гудзинський О.Д., Травін В.В. та ін. Але, на сьогодні існує досить не велика кількість робіт, які б комплексно охоплювали питання кадрового потенціалу підприємства.

Базовим показником і джерелом розвитку у виробничій та підприємницькій діяльності компаній, через збільшення ролі людського чинника в діяльності є кадри, тобто освіта, досвід, навика, майстерність, відповідна кваліфікація.

Кадровий потенціал підприємства – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства [3, с. 112].

Кадровий потенціал можна характеризувати за допомогою кількісних та якісних показників.

До основних якісних показників належать: професійні характеристики кожного працівника, досвід діяльності в даній сфері, конкурентоспроможність, соціальні та психологічні особливості кожного співробітника, мікроклімат організації та ін.

До основних кількісних показників належать: середній вік працівників, рівень ротації кадрів, стаж роботи на даній посаді та в організації в цілому, середня чисельність працівників, укомплектованість та ін. [1, с. 49].

Велика кількість українських підприємств мають проблеми в сфері управління кадровим потенціалом, основні представлені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Основні проблеми у сфері управління кадровим потенціалом українських підприємств

№	Характеристика проблеми
1.	Трудова міграція, як наслідок кадровий дефіцит на підприємства;
2.	Відмінності між плануванням розвитку кадрового потенціалу на підприємствах та реальної ситуації;
3.	Трудовий менталітет, що історично сформований для кожної організації, регіону та країн у цілому;
4.	Якість підготовки кадрів не завжди відповідає очікуванню менеджерів підприємств;
5.	Не відповідність обсягів та структури кадрів основним кадровим потребам. Тобто, вона більш орієнтована на попит абітурієнтів (велика кількість юристів та менеджерів, при вагомому дефіциті металургів та гірників).

Джерело: [3, с. 236]

Основною метою формування кадрового потенціалу підприємства є забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішувати завдання та досягати поставлених цілей

найбільш ефективним та швидким шляхом. Найбільш важливою складовою управління кадровим потенціалом підприємства є розвиток та підвищення кваліфікації персоналу. До основних напрямків відноситься:

- Планування кар'єри;
- Обов'язки розподілені між працівниками раціонально та відповідно посаді;
- Можливість кар'єрного росту, відповідно до оцінки діяльності та індивідуальних особливостей кожного з працівників;
- Регулярне підвищення кваліфікації персоналу;
- Вдало налаштована система мотивації та заохочення до більш плідної та ефективної праці [2, с. 220].

Розвиток кадрового потенціалу визначає цілі, під цілі та базові принципи, які охоплюють систему управління персоналом будь-якої організації у цілому. Принципи, які слугують для формування кадрового потенціалу наступні:

1. Системність – кадровий потенціал розглядається, як взаємозалежна динамічна система, що охоплює всі категорії працівників та спрямовується на формування та використання людського капіталу підприємства;
2. Рівні можливості – реальні шляхи просування, які відбуваються в економічному, соціальному та політичному житті держави;
3. Повага до людини – потреби та інтереси колег є першочерговими серед пріоритетів керівництва та підприємства у цілому;
4. Правова й соціальна захищеність – обов'язковим є дотримання законів, правових актів, трудового, цивільного та господарського права;
5. Оптимізація – основу становлять сукупні здібності працівників, що є необхідними для координації дій, щодо забезпечення стратегічних переваг на ринку товарів та послуг;
6. Комплементарність управлінських ролей – відбувається постійна взаємодія між професійною та політичною кадровою складовою організації [4, с. 98].

Перш за все, за нинішніх умов глобальної комп'ютеризації та автоматизації виробничого процесу, керувати виробництвом повинні висококваліфіковані фахівці.

По-друге, від рівня кваліфікації кадрів залежить ступінь використання засобів виробництва: машин, механізмів, матеріально-енергетичних ресурсів.

Третім пунктом є залежність форм та методів організації виробництва від кваліфікації персоналу.

Розглянувши кількісні та якісні показники, основні проблеми та шляхи розвитку кадрового потенціалу підприємства, можна прийти до висновку, що інтелектуальний рівень підприємства має займати досить високі позиції в будь-якій сфері діяльності, що пріоритетним для висококваліфікованого персоналу, який надасть можливість створенню унікального поєднання професійних здібностей та навичок, які забезпечать високий рівень конкурентоздатності на ринку.

Задля ефективної роботи висококваліфікованих фахівців підприємства та організації мають вдало використовувати систему управління кадровим потенціалом та прикладати чимало зусиль для їх розвитку та підвищення кваліфікації, а також постійно співпрацювати з навчальними закладами, розробляти нові системи мотивації та результативності персоналу.

Література:

1. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка и управление: Научно-практический журнал*. 2007. № 3. С. 48 – 53.
2. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. 2–е вид., випр. і доп. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. 232 с.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.
4. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-Навігатор*. 2010. №3(20). С. 165 – 170.