

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Лиманюк Ю. С., студент*

*Науковий керівник: Ткачук І. І. к.е.н., ст. викладач*

*Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету*

Кожне сучасне підприємство шукає і використовує різні засоби розвитку та збереження своєї конкурентоспроможності. Важливе місце посідає робота з людьми, що є найбільшим багатством як країни, так і підприємства. Як відзначають вчені-дослідники з питань управління персоналом О.С. Віханський, Л.І. Піддубна, Ф.І Хміль та інші, що талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці - це не тільки ресурс, який дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги. [1, 2]. Такої ж точки зору дотримуємося і ми.

На нашу думку, кадровий потенціал є головним багатством підприємства, і його формуванню повинна приділятися основна увага при здійсненні управління підприємством.

Слід мати на увазі, що формування кадрового потенціалу підприємства є складним і довготривалим процесом набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах.

Результативність цього процесу залежить від особистого потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість й межі участі у трудовій діяльності і не тільки.

Формування кадрового потенціалу - це також важлива функція роботи будь-якого підприємства. Від своєчасного та повного вирішення соціально-економічних та організаційних задач на підприємстві і в трудовому колективі багато в чому залежить ефективність його роботи.

Головна мета формування кадрового потенціалу - звести до мінімуму резерв потенційних можливостей, який обумовлений розбіжностями якостей, що потенційно сформувалися у процесі навчання здібностей до праці та особистих якостей з можливістю їх найбільш максимального використання при виконанні конкретних видів робіт, потенційній та фактичній зайнятості у кількісному та

якісному відношенні. Для цього детально аналізуються фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, створюються умови для розкриття здібностей і можливостей працівників, формуються цілі та стратегічні дії тощо.

При формуванні кадрового потенціалу підприємства треба використовувати процеси та системний підхід, що надасть змогу отримати дієву і результативну систему розвитку кадрів на підприємстві.

Система формування кадрового потенціалу підприємства повинна містити такі процеси: процес комплектування ядра колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу підприємства; створення умов, що сприяють адаптації працівника на підприємстві; організація системи професійно кваліфікаційної підготовки та всебічного розвитку працівника; здійснення заходів, що попереджують виникнення незадоволення працівника своїм положенням, з метою скорочення плинності та зменшення негативних наслідків, які обумовлені ними.

Таким чином, планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу підприємства дозволить вирішувати наступні задачі: встановлення співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом; забезпечення оптимального ступеня завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці; оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці.

В цілому система формування і розвитку персоналу, його потенціалу повинна бути гнучкою, здатною змінюватись згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці.

### **Література.**

1. Піддубна Л.І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання управління. Монографія. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2011. - 367 с.
2. Пуцентейло П. Сутність аспекти конкурентоспроможності на різних рівнях управління економікою / Вісник Тернопільського національного економічного університету. - 2013. - № 4. – С. 32-43.