

АЛЬОШИНА Тетяна Валеріївна,
доцент кафедри аналітичної
економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидат
економічних наук, доцент
БОНДАРЦОВА Валентина Миколаївна,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ

Сучасні тенденції розвитку економіки нашої країни набувають нових інноваційних рис. Набувають неабиякої значимості інноваційні процеси розвитку організацій, в тому числі інноваційним процесам якісного розвитку кадрового потенціалу підприємства. Рівень розвитку кадрів підприємства є одним з ключових факторів розвитку та показником ефективності діяльності підприємства.

Вітчизняні та закордонні науковці приділяють значну увагу формуванню кадрового потенціалу підприємства, але, на сьогодні питання розвитку, формування та використання кадрового потенціалу підприємства є об'єктом зацікавленості вченої спільноти.

Термін «кадровий потенціал» є продуктом переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва, а саме своєрідною реакцією науки на потребу практики забезпечити якісне розвитку можливостей працівника як сукупного об'єкта виробництва й управління [1].

В загальному розумінні кадровий потенціал є сукупністю якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, тобто усі вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення ефективності в різних сферах діяльності підприємства.

Таким чином, кадровий потенціал можна оцінити за допомогою кількісних та якісних характеристик або показників.

До основних якісних характеристик кадрового потенціалу відносять професійні характеристики працівника, досвід діяльності у відповідній сфері, соціальні та психологічні особливості кожного працівника та мікроклімат в середині організації. До основних кількісних характеристик кадрового потенціалу відносять середній вік працівників, рівень ротації кадрів, стаж роботи на посаді та в організації, середню чисельність працівників, укомплектованість кадрами [2].

Формування кадрового потенціалу з урахуванням всіх якісних та кількісних характеристик є важливою умовою стабільного розвитку будь-якого підприємства.

Основою формування кадрового потенціалу є дієва кадрова політика. В свою чергу кадрова політика – це генеральний напрям кадрової роботи, яка характеризується сукупністю принципів, методів, форм, заходів і процедур формування, відтворення, розвитку та використання персоналу [3].

Головними напрямками управління кадровим потенціалом в рамках кадрової політики є:

- формування вимог до персоналу на основі перспективних напрямків розвитку організації;
- розробка комплексної системи управління кадровим потенціалом в рамках організації;
- розробка концепції матеріального та нематеріального стимулювання працівників в рамках визначеної стратегії розвитку організації;
- вибір шляхів формування, залучення, ефективного використання та збереження персоналу підприємства;
- забезпечення та розвиток соціальних гарантій працівникам в рамках організації;
- визначення шляхів розвитку, навчання, підвищення кваліфікації працівників організації;
- залучення працівників організації до участі в управлінні;
- формування корпоративної культури;
- забезпечення реалізації всіх напрямків кадрової політики організації.

Таким чином, сучасні умови розвитку вітчизняних підприємств потребують ефективної політики формування, розвитку та використання кадрового потенціалу, який відіграє важливу роль у забезпеченні економічного розвитку підприємства. Кадрова політика є невід’ємною складовою стратегічно зорієнтованої політики підприємства, метою якої є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрового потенціалу останнього.

Список використаних джерел:

1. Дискіна А. А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67-71. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/int_XXI_2018_2_15.
2. Дядюра К. В. Кадровий потенціал підприємства. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: зб. тез доп. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 квітня 2021 р.)*. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. С. 66-68.
3. Руденко Н. В. Кадрова політика, як інструмент управління кадровим потенціалом. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2014. № 4. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2900>.