

максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

*ШТЕФАН О.А.*, магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

## **РОЛЬ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, який розглядають як один із найважливіших чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства. Актуальність вивчення проблеми управління трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язаними з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється.

Кадровий потенціал являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [3].

Трудовий потенціал розрізняють за такими критеріями: потенціал окремої людини, підприємства, суспільства та території. Під трудовим потенціалом підприємства мають на увазі сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків[2].

Для характеристики трудового потенціалу з кількісного боку використовують такі показники, як: чисельність промислово-виробничого персоналу та персоналу непромислових підрозділів; кількість робочого часу і т.п. Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку:

фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства, обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навиків і умінь, що обумовлюють здібність до праці певної якості та інше.

Головною метою розвитку кадрового потенціалу є забезпечення функціональних підсистем і виробничих систем підприємства необхідними працівниками в потрібній кількості та потрібної кваліфікації.

Конкурентоспроможність окремих підприємств і економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал. Стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Кадровий потенціал являє собою єдину систему, в якій зовнішня і внутрішня частина управління кадрами повинна бути органічно збалансованою. В даному випадку з'являється необхідність економічної доцільності інвестицій, пов'язаних з наймом, освітою та можливостями працівника розкрити свій талант.

Для ефективного управління кадровим потенціалом як складової стратегічного потенціалу підприємства пропонуються такі принципи:

- принцип підпорядкованості в організації, тобто наявність зрозумілої ієрархії управління;
- відповідальність кожного працівника організації;
- повага до моральних, професійних та лідерських якостей працівника;
- моральна та матеріальна мотивація працівника;

- принцип дотримання високої якості праці [1].

Виходячи з вищевказаних принципів, кадровий персонал підприємства повинен бути готовий до будь-яких змін в системі управління.

Ефективність використання кадрового потенціалу можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями.

Причому ефективність використання кадрового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах:

- 1) як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства;
- 2) з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу.

На сьогоднішній день людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. А отже, інвестиції в розвиток кадрового потенціалу стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства

**Список використаної літератури:** 1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с. 2. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В.І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. -349 с. 3. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України. Соціально демографічний аспект / Д.П. Богиня. – Л.: Освіта, 2002. – 265 с.