

Скрипник Т. О., магістрант гр. МЕН-17-1мз

Сергієнко Т.І., доц., к.п.н. – науковий керівник

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА ФАКТОРИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Реалії сьогодення свідчать, що одним з ключових факторів і джерелом розвитку у виробничій і підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є кадри: їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, що становлять ядро підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Питаннями сутності, формуванням та управлінням кадровим потенціалом та його факторами займалось багато іноземних й вітчизняних вчених таких, як: О. Балацький, Г. Десслер, І. Джаін, В. Довбенко, Р. Марр, Г. Мартин, В. Мельник, Е. Мейо, М. Мескон, Д. Сульє, Ф. Тейлор, С. Хетрик, А. Файоль, Г. Шмідт, В. Дятлов, А. Єгоршин, П. Журавльов, А. Кібанов та ін., Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей. Таким чином, розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямком розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби [3, с. 143].

Складові кадрового потенціалу характеризують: психофізіологічні можливість соціальних контактів; здатність до генерації нових ідей, методів; раціональність поведінки; наявність знань та навичок, необхідних для виконання певних зобов'язань і видів робіт; пропозицію на ринку праці. Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства [2].

Зазначимо, що традиційно виділяють особистісно-індивідуальні фактори розвитку, до яких відносять: психологічні характеристики; стан здоров'я і фізіологічні характеристики; моральні якості особи та ін. На погляд ряду авторів, аналіз й обґрунтування впливу факторів на розвиток кадрового потенціалу підприємства дозволило сформувати сукупність тих, які опосередковано та безпосередньо впливають на нього, та класифікувати їх за ознакою зовнішнього та внутрішнього впливу [1, с. 93].

Таким чином, фактори, що впливають на розвиток кадрового потенціалу підприємства, поділяють на дві групи: зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори більше впливають на якісні і кількісні характеристики кадрового потенціалу підприємства, що пов'язані з його чисельністю і статевовіковою структурою, використанням робочого часу і формуються в зовнішньому середовищі підприємств як прямої, так і непрямої дії. Виділення внутрішньо організаційних факторів пов'язане з тим, що розвиток кадрового потенціалу є складовою частиною підприємства і знаходиться у взаємодії з іншими системами управління.

Література:

1. Гармідер Л.Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. / Л.Д. Гармідер // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 1 [18]. - С. 92-96
2. Ковальська А.І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / А.І. Ковальська. - Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/>.
3. Сергієнко Т.І., Браїлов Д.Д. Стратегія управління як один із інструментів розвитку організації в довгостроковій перспективі в умовах інформаційного суспільства // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Формування освітнього простору в

умовах інформаційного суспільства» 26-27 квітня 2018р. Україна, м. Запоріжжя Вид-во ЗДІА, 2018.- С. 143-144