

**УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**<sup>1</sup> Вінницький національний технічний університет**Анотація**

*Охарактеризовано систему управління кадровим потенціалом в загальному на певному підприємстві. Розглянуті типи кадрової політики. Розглянуті методи, які розвивають потенціал конкретних підприємств.*

**Ключові слова:** кадровий потенціал, кадрова політика, кадри, управління персоналом

**Abstract**

*The system of personnel potential management in general in a certain enterprise is described. The types of personnel policy are considered. Considered methods that develop the potential of specific enterprises.*

**Keywords:** personnel potential, personnel policy, personnel, personnel management

**Вступ**

Для успішного функціонування будь-якого виробництва і будь-якої компанії, незалежно від послуг, які вона надає, і товарів, які вона виробляє, необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управління. Об'єктом тут виступають такі сторони виробничо-господарської діяльності, як формування і використання складу працюючих, їхнє розміщення в процесі виробництва, регулювання та використання живої праці і рух кадрів з метою забезпечення максимальної сприйнятливості колективу до вимог науково-технічного прогресу, удосконалювання якісного складу трудового потенціалу, матеріальна і моральна зацікавленість, а також адміністративні методи впливу на трудовий потенціал.

Тема даної роботи є особливо актуальною в сучасних умовах розвитку українського суспільства в цілому і кожного господарюючого суб'єкта зокрема.

Питанням формування кадрового потенціалу багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних вчених та науковців. Зокрема широке висвітлення сутності до визначення поняття «кадровий потенціал» знайшло відображення у працях українських учених таких, як Іваницька С. Б. Щокін Г.В. та інші.

Метою написання даної роботи є визначення ролі та місця кадрового потенціалу підприємства у формуванні стратегії його розвитку.

**Основна частина**

Одним з ключових факторів підвищення ефективності діяльності підприємства є ставлення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, що становлять ядро підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. В загальному плані сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства. Кадровий потенціал може розглядатися і у вузькому сенсі як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Управління кадровим потенціалом повинне сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконаленню і розвитку персоналу. [1]

Кадри - це штатний склад працівників підприємств, установ, організацій і поділяються на дві великі групи: кадри управління (службовці) і робочі кадри.

До робітників належать працівники, які безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або роботами по наданню різноманітних виробничих послуг і переміщенням вантажів. Робочих умовно підрозділяють на основних і допоміжних, співвідношення яких є важливим аналітичним показ-

ником ефективності виробництва, оскільки в міру механізації та автоматизації виробничих процесів роль останніх помітно зростає. До кадрів управління відносяться працівники, які виконують або сприяють виконанню конкретних управлінських функцій. [2]

Управління кадрами являє собою комплексну систему, елементами якої є основні напрямки, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи.

Кадрова політика — це система роботи з персоналом, яка об'єднує різні форми діяльності та має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Відоме поняття кадрової політики в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні — це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією фірми. У вузькому розумінні — сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників і організацій. [3]

Вирізняють такі типи кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна, активна.

У разі пасивної кадрової політики керівництво не має чіткої програми дій стосовно персоналу. Кадрова політика зводиться до ліквідації негативних наслідків. Відсутні прогноз кадрової потреби в способах оцінки праці та персоналу й діагностика кадрової ситуації в цілому.

За реактивної політики — кадрові служби мають засоби діагностики наявної ситуації, здійснюють контроль за ознаками негативного стану в роботі з персоналом і причинами розвитку можливої кризи.

Для превентивної політики характерно, що кадрова служба має як засоби діагностики, так і засоби прогнозування кадрової ситуації. У програмі розвитку підприємств наявні короткострокові і довгострокові прогнози потреби в кадрах, а також сформульовані завдання з розвитку персоналу. Недолік полягає в тому, що керівництво не володіє засобами впливу на кадрову ситуацію.

Активна кадрова політика ґрунтується на тому, що керівництво має не лише прогноз, а й засоби впливу на ситуацію. [4]

Загальна організаційна структура управління персоналом зображена на рисунку 1.

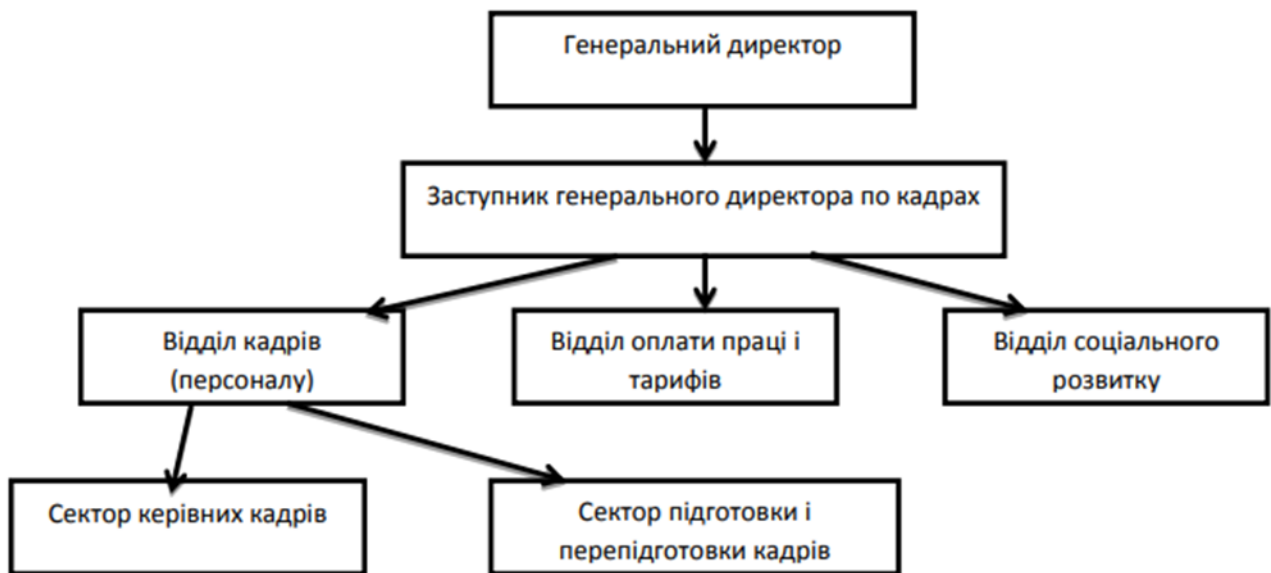


Рисунок 1 – Організаційна структура управління персоналом

Основними напрямками роботи сектору керівних кадрів є наступні: [5]

- планування розвитку кадрів,
- облік, аналіз, статистика, інформація про кадри;
- підбір, розстановка керівних кадрів;
- планування і формування резерву кадрів;

- оформлення приймання, звільнення переміщення контрактів;
- оформлення пенсій і нагород; розробка мотиваційних програм для працівників.

Сектор підготовки і перепідготовки кадрів виконує роботу, яка полягає у підготовці резерву працівників, складанні програм навчання, підготовці та перепідготовці кадрів. Підбір персоналу, необхідної кваліфікації, є початковим етапом в процесі підбору та використання кадрів, та здійснюється як показано на рисунку 2.

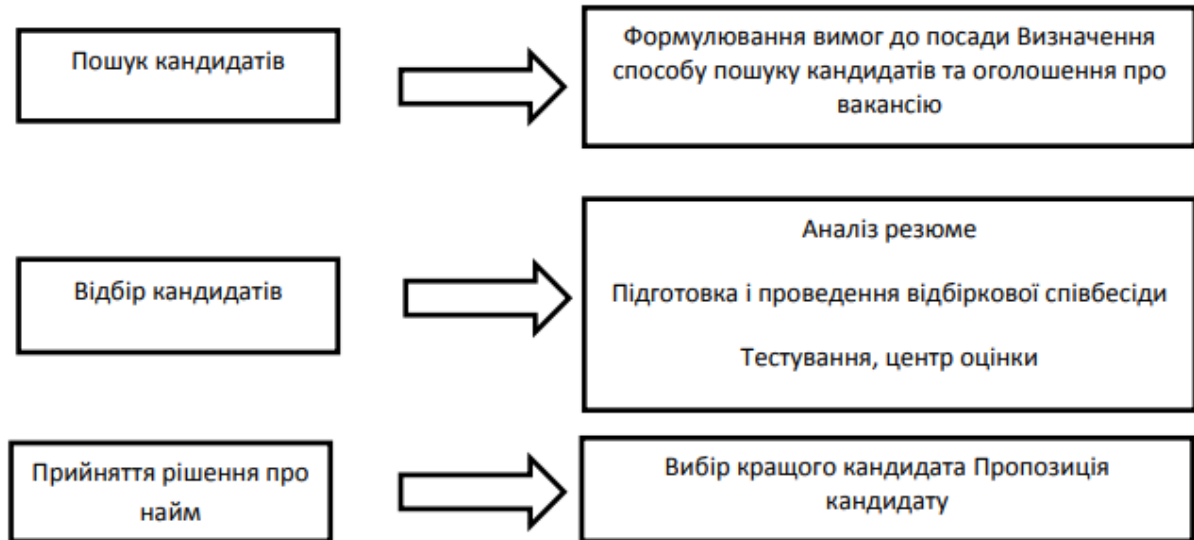


Рисунок 2 – Підбір персоналу

Існують різні методи, які розвивають потенціал конкретних підприємств. Ними є адаптація, навчання та підвищення кваліфікації, оцінювання діяльності, профорієнтація, просування по службі.

Для збереження «кадрового ядра» використовують такі методи як цілеспрямоване набуття досвіду, передача частини повноважень, ротація робочих місць тощо.

Що стосується відділу оплати праці і тарифів, то до їх функцій належать наступні:

- розробка галузевих нормативів;
- політика соціальних гарантій;
- розробка колективних договорів і угод;
- координація тарифів і зарплати.

Обов'язками відділу соціального розвитку є розробка і координація соціальних програм, надання соціальних послуг, а також робота з профспілками. Загалом, можна сказати, що розробка системи мотивації належить до компетенції сектору керівних кадрів. [6]

## Висновки

Кваліфіковані кадри є основою розвитку підприємства та конкурентоспроможності на ринку, отже управління кадрами є надзвичайно важливим елементом менеджменту будь-якого підприємства.

Для того, щоб ефективно управляти кадровим потенціалом, підприємству необхідно обрати кадрову політику. Найбільш ефективною буде активна кадрова політика, яка ґрунтується на тому, що керівництво має не лише прогноз, а й засоби впливу на ситуацію.

Організаційна структура управління персоналом в ідеалі повинна включати відділ кадрів, відділ оплати праці і тарифів і відділ соціального розвитку, кожен з яких має виконувати свої функції.

Необхідно застосовувати методи, які розвивають кадровий потенціал та зберігати існуючий, адже знайти нових кваліфікованих працівників досить важко. Для збереження кадрового потенціалу та підвищення його ефективності необхідно застосовувати мотивацію персоналу.

В такому випадку можна найбільш ефективно управляти кадровим потенціалом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання [Електронний ресурс] / С. Б. Іваницька, Н. В. Анісова, А. О. Петрова // ДКС-центр. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>.
2. Кадровий потенціал як економічна категорія та підходи до його формування [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.managerhelp.org/hoks-292-1.html>.
3. Менеджмент організацій: Підручник [Електронний ресурс] / За заг. ред. Л. І. Федулової. - К.: Либідь, 2004. – Режим доступу до ресурсу: [https://pidruchniki.com/19991130/menedzhment/menedzhment\\_organizatsiy](https://pidruchniki.com/19991130/menedzhment/menedzhment_organizatsiy)
4. Щокін Г.В. Основи кадрового менеджменту. Підручник. [Електронний ресурс] / - К: МАУП – 2004. – Режим доступу до ресурсу: <https://library.if.ua/books/147.html>
5. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві / О. О. Кравченко. // Економіка і суспільство. – 2016. – №3. – С. 355–359.
6. Федоренко В. Г. Основи менеджменту. Підручник [Електронний ресурс] / В. Г. Федоренко // Алерта – Режим доступу до ресурсу: [https://pidruchniki.com/1410072650947/menedzhment/osnovi\\_menedzhmentu](https://pidruchniki.com/1410072650947/menedzhment/osnovi_menedzhmentu).

**Панкова Валерія Денисівна**— студентка групи МФК-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, [valeripankova@gmail.com](mailto:valeripankova@gmail.com)

Науковий керівник: **Фурик Василь Григорович**— к.е.н., доцент, викладач кафедри Фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

**Pankova Valeriia D.** - student of the MFK-16b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: **Furyk Vasyl G.** - Candidate of Economics, associate professor, lecturer of the Department of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia