

УДК 334.722:331.101.3

Панкова А.Ю.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На даному етапі розвитку суспільства одним з найважливіших напрямів є активізація людського чинника. Зміна соціально-економічних форм організації суспільного виробництва настійно вимагає адекватної зміни способів управління головною продуктивною силою-трудовими ресурсами, з метою використання інтелектуального і трудового потенціалу в потрібному для суспільства, підприємства і людини напрямі. Забезпечення ефективності функціонування підприємства потребує найповнішої реалізації всіх його потенційних можливостей, серед яких важливим є потенціал живої праці. Розвинений кадровий потенціал для підприємства є вирішальним чинником високої конкурентоспроможності, оскільки відіграє триєдину функцію: економічну—від кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, якість продукції, рентабельність, окупність виробничих витрат; інноваційну—носії кадрового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, інноваційного розвитку виробництва, науково-технічного прогресу; корпоративну—імідж підприємства здебільшого формується ступенем професіоналізму персоналу, типом їх трудової поведінки, рівнем довіри керівництву і прихильністю цілям виробничої діяльності, рівнем корпоративної культури. В сучасних умовах конкурентного середовища кадрові рішення повинні мати стратегічну

спрямованість, тобто враховувати майбутні потреби підприємства у кількості та якості працівників.

Велике значення має управління кадровим потенціалом, яке включає формування, раціональне використання кадрового потенціалу, регулювання, контроль кадрового потенціалу, розробку новітніх методів покращення показників продуктивності праці. Спад виробництва, що спостерігається у багатьох галузях практично по всій країні, став причиною того, що кількість вакансій у виробничій сфері безупинно скорочується, а кількість безробітних збільшується, значна частина населення виїжджає за кордон. Зміни в економіці, погіршення екологічної ситуації призвели до негативних змін структури, кількості кадрового потенціалу, погіршили демографічну ситуацію.

Разом з тим, незважаючи на підвищену увагу до проблем розвитку та підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємств, слід констатувати що тема недостатню досліджена. За сучасних швидких змін економічних умов господарювання підприємств необхідний подальший розвиток механізму управління процесом узгодження трудових ресурсів, їх трудового потенціалу з наявними характеристиками техніко-технологічного забезпечення праці. Основою цього механізму повинні бути сучасні методики оцінки техніко-технологічної бази, кваліфікаційного рівня та особистісних трудових характеристик працівників.