

УДК 331.1

Борисенко О.Є.¹, Сорочан Я.В.²

¹ канд.екон.наук, доц. ЗНТУ

² студ. гр. М-715 ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Під формуванням кадрового потенціалу сучасного підприємства розуміють створення реального потенціалу живої праці, досвіду і обізнаності. Вони охоплюють, як все підприємство, так і кожного індивіда в трудовому колективі. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних навичок працівника, трудового колективу і суспільства.

Метою формування кадрового потенціалу підприємства є забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, які можуть вирішити завдання та досягти поставлених підприємством цілей, а також сприяють зародженню нових ідей.

На підприємствах сучасної України спостерігаються проблеми в сфері управління кадровим потенціалом. До них відносять:

відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств;

відсутність рівноваги на вітчизняному ринку праці;

ігнорування відділом кадрів особистісних характеристик кожної людини, маючи чітку систему розвитку та покращення кадрового потенціалу працівників;

відсутність чіткої системи соціальних гарантій тощо.

Економічна ситуація, що склалася сьогодні в Україні свідчить про досить низький рівень ефективності використання трудових ресурсів, в результаті чого збільшується кількість незайнятого населення, спостерігається нерациональне використання персоналу та його розподіл по галузях. Разом з тим, значна частина проблемних питань цієї теми потребує більш докладного вивчення оскільки конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від висококваліфікованого кадрового потенціалу.

Використавши систему управління кадровим потенціалом, підприємства матимуть фахівців високої кваліфікації, які є основним ресурсом підприємства. Для цього створюються відповідні стимули до ефективної роботи.

Кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, але й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах, та формування впевненості в кожному дні.

Високоінтелектуальний рівень підприємства приваблює персонал високої кваліфікації. Це є можливістю поєднати професіоналізм у своїх здібностях, що гарантує забезпечення кадрового потенціалу підприємства з високою конкурентоздатністю.

Якщо керівництво користується принципом поваги до людини, за яким всі співробітники мають рівні умови та колективом несуть відповідальність за результати діяльності, то це підвищує, з одного боку, рівень продуктивності персоналу, а з іншого не пригнічує самостійність співробітників та їх самобутність.

Важливою є правова та соціальна захищеність працівника, що полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права.

Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства досягається за рахунок раціонального використання всіх компонентів трудового потенціалу робочої сили при збільшенні продуктивності праці за умов зменшення втрати робочого часу. Сукупність виробничого, управлінського, кадрового, організаційного та науково-технічного потенціалів - підвищує рентабельність підприємства. Відповідно недооцінка ролі кадрового потенціалу підприємства на пряму впливає на результативність та ефективність його діяльності.

Таким чином основною функцією підприємства є формування та забезпечення ефективного використання кадрового потенціалу. На формування кадрового потенціалу впливає багато факторів, одним з найважливішим з

яких являється творчий потенціал керівника. З іншого боку, для кадрів важливим є імідж підприємства та його рівень розвитку.

Тому, можна зробити висновок, що при формуванні кадрового потенціалу слід використовувати комплексний підхід та системну співпрацю влади, роботодавців, партнерів та працівників.