



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 331.522

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЗАПОРУКА
УСПІШНОГО ПРОВАДЖЕННЯ БІЗНЕСУ**

Олег ЦІЛЬНИК

аспірант

Львівського університету бізнесу і права
Науковий керівник – Орислава ГРАФСЬКА

д-р екон. наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

У непростий для України час, а саме в період війни, яка триває вже понад два роки, важливим для економіки країни є не лише збереження робочих місць на підприємствах чи інших організаціях, але й забезпечення суб'єктів господарювання кваліфікованими кадрами для збереження та забезпечення успішного результату в бізнесі. Станом на сьогодні в Україні у зв'язку з війною спостерігаємо масову нестачу кваліфікованих кадрів і на підприємствах критичної інфраструктури державної форми власності, і в приватних підприємствах малого й середнього бізнесу приватної форми власності. Розгляньмо детальніше сутність кадрового потенціалу для бізнесу.

Кадровий потенціал – це потенційна здатність персоналу підприємства до продуктивної професійної діяльності, результатом якої є новостворені матеріальні та нематеріальні цінності [1].

Для формування якісного кадрового потенціалу сучасного підприємства важливим є створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив загалом і кожного зокрема. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навичок працівника, трудового колективу й суспільства. В умовах ринку раціональне використання кадрового потенціалу полягає в більш повному розкритті та реалізації здібностей кожного працівника підприємства, коли щоденна робота набуває характеру творчості, а також у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання й оцінювання внеску кожного члена колективу в кінцевий результат.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити це підприємство належним трудовими ресурсами, здатними виконувати завдання, уможливити досягнення поточних і стратегічних цілей підприємства.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу підприємства визначає додаткові цілі й принципи системи управління персоналом. Зокрема, йдеться про правила, фундаментальні положення й норми, якими мають оперувати керівники та фахівці в процесі управління кадрами [3]. Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, для прикладу, таких як розробка й втілення кадрової політики, у межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціальні й економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації, тобто весь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та координації людської діяльності.

Групу загальних принципів формування кадрового потенціалу становлять принципи: системності; рівних можливостей; поваги до людини; командної єдності; правового й соціального захисту [2].

Зазначимо, що наявність високопрофесійних співробітників забезпечує виживання підприємства в короткотерміновій і довготерміновій перспективах.

Існує низка принципів, відповідно до яких формують систему управління кадровим потенціалом в організації. Зокрема:

- принципи, які характеризують вимоги до формування кадрового потенціалу;
- принципи, які визначають напрями розвитку потенціалу [5].

Вищезазначені групи принципів реалізуються у взаємодії, характер якої залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом.

Варто пам'ятати, що принципи розвитку кадрового потенціалу, які враховують стратегічні аспекти управління підприємства, у поєднанні з механізмами формування кадрового потенціалу дають можливість розробити модель формування й використання кадрового потенціалу на підприємстві [4].

Класифікація формування кадрового потенціалу підприємства:

- визначення потреби в персоналі;
- залучення персоналу і його відбір;
- складання посадових інструкцій робітника;
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації співробітників підприємства;
- мотивація персоналу.

Отже, проаналізувавши вищенаведене, зазначимо, що потреба у персоналі передбачає визначення вихідних даних для розрахунку та безпосередній розрахунок оптимальної чисельності працівників на певний період часу, робочих місць, обсягу витрат, а також забезпечення належного кадрового потенціалу для реалізації тих чи тих завдань, які є стратегічно важливими для забезпечення конкурентоспроможності підприємств та організацій на ринку товарів чи послуг, що зі свого боку забезпечить їм успішне провадження бізнесу в непростий для України час.

Список використаних джерел:

1. Актуальні проблеми та передумови формування поняття «кадровий потенціал». URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/100.pdf
2. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. 2-е вид., випр. і доп. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. 232 с.
3. Павленчик Н. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом // Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. – Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського, 2020. – С. 346-348

4. Тимошенко К. В. Формування та розвиток компетенцій людського капіталу підприємств: проектно орієнтований підхід. *Project, program, portfolio P3 management* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 груд. 2017 р.). Одеса : ОНПУ, 2017. С. 144–147.

5. Фоміченко І. П., Баркова С. О. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. *Науковий вісник ДДМА*. 2011. № 2(8).