

## **РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В сучасних умовах розвитку економічних відносин, що характеризуються зростанням впливу глобалізаційних процесів на всі сфери діяльності суб'єктів господарювання, підвищенням ролі соціальної відповідальності менеджменту, перманентним оновленням підходів до управління, особливого значення набувають питання всебічного розвитку персоналу як втілювача управлінських ініціатив у практичну діяльність підприємства.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства, тобто акціонерного товариства.

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, с. 69].

Розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямом розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Для того, щоб діяльність окремого підприємства була успішною та прибутковою, щоб підприємство мало стійку позицію на ринку серед конкурентів, потрібно постійно розвиватись та вдосконалюватись; треба безперервно планувати та підтримувати високий кадровий потенціал розвитку; також слід звертати увагу на те, щоб розвиток кадрового потенціалу підприємств-конкурентів не був вищий та швидший за аналогічні показники підприємства. Саме тому необхідно звертати увагу на такий напрям управління кадрами.

Тенденції та зміни у зовнішньому середовищі призводять до змін в способах, інструментах управління персоналом. Параметри кадрового потенціалу підрозділяють на групи: параметри, що характеризують соціально-демографічні компоненти кадрового потенціалу, параметри виробничих компонентів кадрового потенціалу [2, с. 172], параметри ефективності використання кадрового потенціалу (рис. 1).

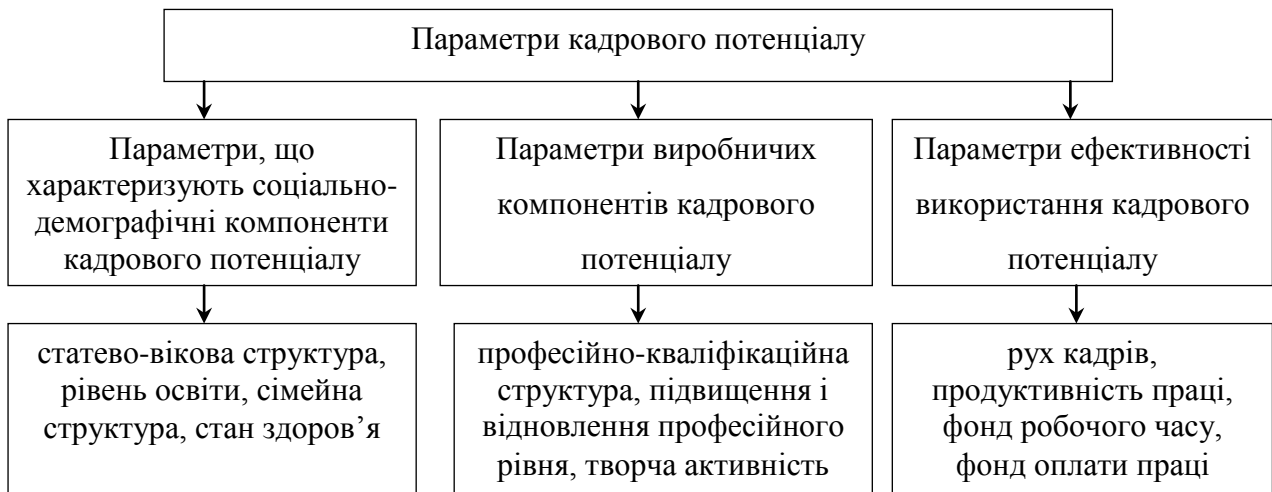


Рис. 1. Параметри кадрового потенціалу підприємства

В оцінці кадрового потенціалу необхідна характеристика його кількісної і якісної сторін.

Для характеристики кадрового потенціалу з кількісної сторони використовуються параметри кадрового потенціалу, наведені на рис. 1.

Якісна характеристика кадрового потенціалу спрямована на оцінку:

- фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці - стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості тощо);

- обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність до праці визначеної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки);

- якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства тощо).

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Тобто, в теперішній час роль управління персоналом в системі менеджменту розширюється та виходить за рамки звичного кадрового діловодства та традиційних завдань щодо підвищення продуктивності праці при мінімізації витрат на її оплату. Саме персонал підприємства є рушійною силою в ініціюванні та реалізації стратегічних пріоритетів, і як наслідок в створенні конкурентних переваг. Управління персоналом має відповідати сучасним викликам зовнішнього середовища та підпорядкована існуючим на підприємстві ключовим стратегічним бізнес-процесам. В таких умовах забезпечення сталого розвитку підприємства можливо через формування обґрунтованої дієвої кадрової стратегії, що забезпечить найбільш ефективне використання людського капіталу з

урахуванням ступеня розвитку підприємства та стану зовнішнього оточення.

### Література

1. Бажан І. І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Проблеми регіонального розвитку та соціально-трудових відносин. - 2018. — № 1(20). — С. 69— 74.

2. Білорус Т.В. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту // Актуальні проблеми економіки. – 2015. - №4 – С. 170-175.

УДК 330.34

Діденко Є.О., к.е.н., доцент  
Київський національний університет технологій та дизайну

## **ЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КЛЮЧОВИХ ЦІЛЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Якщо поглянути на існуючі у наукових колах бачення сутності економічної безпеки держави [2, 3], можна зауважити наступне:

- економічна безпека виступає певним станом економіки країни, відповідно до якого забезпечуються ключові вітчизняні інтереси на всіх рівнях (територіальний: загальнодержавний, регіональний та місцевий; господарський: загальноекономічний, галузевий, підприємницький, особистісний);

- забезпечення даного стану спирається на рівень реалізації в конкретний момент економічного потенціалу країни;

- даний стан визначається здатністю економіки країни до функціонування внаслідок протидії цілому комплексу зовнішніх (мегарівень) та внутрішніх (макро-, мезо- та мікрорівень) загроз;

- економічна безпека є не лише станом, вона виступає ціллю та беззаперечною детермінантою подальшого функціонування економіки країни, що визначається сприятливістю факторів впливу та здатністю країни до подальшого розвитку економічного потенціалу відповідно до змін умов.

Рівень підприємства є фундаментальним, оскільки саме тут закладається потенціал розвитку, з одного боку, цілих галузей і регіонів, з іншого, – окремих індивідуумів. Саме тому важливим завданням постає забезпечення умов сталого розвитку вітчизняних підприємств.

Як відомо, сутність сталого розвитку полягає у гармонічному зростанні, що ґрунтується на дотриманні балансу між економічною, соціальною та екологічною складовими [1]. Для підприємства це