

---

**УДК 65.012.613****Жук І. І.***здобувач вищої освіти**Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

## **ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасний бізнес є динамічним та конкурентним, тому важливо мати команду висококваліфікованих фахівців, які можуть ефективно працювати в змінному середовищі. Людські ресурси відіграють важливу роль у вирішенні бізнес-завдань, розробці стратегії, управлінні проектами та забезпеченні успіху організації в цілому. Крім того, компанії зазвичай витрачають значні кошти на прийняття нових працівників та їхнє навчання. Якщо організація може розвивати свій перспективи розвитку персоналу, це може бути способом забезпечення потрібної компетентності та кваліфікації для виконання роботи.

Дослідженню проблематики кадрового потенціалу були присвячені праці багатьох відомих дослідників, таких як Федорова Т. А., Капенко Т. В., Калінін А. М., Смачило В. В., Хондока, В. А., Марченко В. М.[1-4].

Кадровий потенціал можна визначити як сукупність ресурсів, які наявні у підприємства в особах його працівників. Це є ключовим ресурсом для будь-якої організації, оскільки від його рівня залежить ефективність її функціонування та розвитку. Із зростанням потенціалу робочої сили збільшується його можливість досягати поставлених цілей, підвищується якість продукції та послуг, знижуються витрати на підготовку персоналу та підвищення його кваліфікації. Однак, перспективи працівників не є статичними і можуть змінюватися в залежності від внутрішніх та зовнішніх факторів, таких як зміна потреб споживачів, розвиток технологій, конкурентний тиск та інші. Тому, підприємство повинно постійно працювати над формуванням свого кадрового потенціалу, підвищенням кваліфікації персоналу та стимулюванням їх мотивації для досягнення максимального результату[2, с. 51-52].

На думку Смачило В. підприємство може бути розглянуте в декількох аспектах: стаж, стаж в організації, стресостійкість, рівень здоров'я, професійна відповідальність, соціальна відповідальність,

професійна етика, корпоративна культура, трудова дисципліна, інноваційність, креативність, саморозвиток, самоорганізація, вмотивованість, задоволеність, чисельність висококваліфікованих працівників, гендерний профіль, професійний профіль, кваліфікаційний профіль, освітній профіль, віковий профіль, мобільність, ефективність праці, використання робочого часу, збалансованість робочих місць і працівників[3, с. 31-32].

Встановлено, що ефективне формування кадрового потенціалу, являється метою кадрової політики підприємства та може бути досягнуте шляхом заохочення працівників до саморозвитку, винагорода за успішне впровадження нововведень, налагодження неформального спілкування між співробітниками, організація комунікації по обміну досвідом, напрацювання спільної роботи над проблемами організації[4, с. 771].

В результаті дослідження встановлено, що кадровий потенціал є ключовим ресурсом, який впливає на ефективність функціонування та розвитку організації. Розуміння важливості перспектив розвитку персоналу включає формування команди висококваліфікованих фахівців та підтримку їхньої мотивації. Крім того, постійне покращення потенціалу робочої сили є необхідним для досягнення максимального результату. Організації мають займатися формуванням, та підтримкою свого кадрового потенціалу, щоб забезпечити успішність своєї діяльності.

#### **Список використаних джерел**

1. Федорова В. А., Карпенко Т. В. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. *Проблеми економіки*. 2011. № 3. С. 24-28.
2. Калінін, А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. 2014. Серія: Економіка 19. Вип. 2. С. 51-54.
3. Смачило, В. В., Цесельська К. А. Обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємств. *«Вісник ЖДТУ»: Економіка, управління та адміністрування*. 2019. № 1. С. 29-35.
4. Хондока, В. А., Марченко В. М. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13, С. 768-771.