

СУТНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Стеценко Дмитро Миколайович, магістрант

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

Стоволос Надія Борисівна

к.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

Термін «кадровий потенціал» набув під час переходу від масового до динамічного виробництва. Це була своєрідна наукова відповідь на потребу практики забезпечити розробку високоякісного дизайну та використання відповідних навичок робітника як повного інструменту виробництва та управління [1].

Поняття «кадровий потенціал» необхідно розглядати в контексті поняття «потенціал» взагалі. Тоді вміння працювати з можливостями певного класу робітників, спеціалістів, інших робочих груп може бути розпочато відповідно до завдань і цілей, поставлених перед громадою, регіоном, групою на певному етапі розвитку.

Основу кадрового потенціалу утворюють навички працівників компанії, необхідні для вибору, виконання та координації дій, які забезпечують переваги на ринках товарів, послуг та інформації. Трудові ресурси визначають здатність організації за інших рівних умов виконувати поставлені перед ними завдання. Оскільки організація є сукупністю взаємодіючих працівників, владу працівників можна визначити, з одного боку, показниками складу працівників, а з іншого боку, особистими характеристиками та ступенями потенційної влади кожного працівника.

Крім того, владу співробітників характеризують соціально-психологічні та організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість,

соціально-психологічний клімат, організаційна культура, діловий дух, ділове кредо та організаційні цінності.

Кадровий потенціал – сукупність якісних характеристик працівників, накопичених на різних етапах навчання та виробничої праці, які визначають можливості успішної праці та професійного розвитку.

Так, кадровий потенціал є:

- 1) відображенням минулого;
- 2) реалізація набутих знань і вмінь;
- 3) розвиток навичок і створення нових якостей, що містять аспекти майбутнього розвитку.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає підвищення якості бізнес-персоналу. Його основними частинами є вибір форм і методів навчання, розвиток кваліфікації співробітників підприємства, організація процесу навчання і підвищення кваліфікації співробітників підприємства, склад, організація навчального процесу кадрового резерву. Основна мета кадрового потенціалу – забезпечити бізнес необхідними ресурсами, які можуть вирішувати проблеми та досягати поточних бізнес-цілей і стратегій.

Слід зазначити, що необхідність збільшення ресурсів визначається насамперед тим, що певні кваліфікації, уміння та навички працівників можуть бути залучені та брати участь у роботі, тобто вони є гнучкими та здатними розвиватися та змінюватися. Управління цими розробками має здійснюватися регулярно, беручи до уваги можливу еволюцію організації на структурній фазі та процес використання людських ресурсів [2].

Управління кадровим потенціалом – одна з найважливіших функцій будь-якого бізнесу. Правильне управління персоналом дозволяє забезпечити наявність конкурентних переваг, ефективну роботу і високу продуктивність співробітників. У сучасному контексті людські ресурси слід розглядати як сукупність навичок і здібностей працівників, необхідних для виконання дій, які забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів.

Список використаних джерел:

1. Борщ В. І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. № 1(69). 73-79.

2. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник. КНЕУ, 2018. 711 с.