

3. Масалимова А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. – № 3. [Электронный ресурс] Режим доступа: [www.science-education.ru/103-6296](http://www.science-education.ru/103-6296)

4. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227 с.

**Хіргій Д.І.**

*студент,*

*Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка*

## **ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасному світі, який рухається шляхом глобалізації, здатність швидко адаптуватися до умов міжнародної конкуренції стає важливим фактором успішного та стійкого розвитку організації. Основним чинником розвитку глобалізації стала науково-технічна революція, особливо розвиток світової системи інформації, поширення Інтернету, який зробив можливим миттєвий зв'язок між людьми в різних кінцях світу і усунув перешкоди на шляху розповсюдження будь-якої інформації [1].

В існуючих умовах, підприємства на шляху до успішної та ефективної діяльності намагаються впоратися із завданнями стратегічного розвитку у жорсткому конкурентному середовищі, що можливо лише в разі наявного потужного кадрового потенціалу. На нього покладається завдання, з одного боку, оберігати національну особливість, а з іншого – вміти підлаштовуватись під цивілізаційні стандарти суспільного розвитку таким чином, щоб мати можливість, у першу чергу, реалізувати власні національні інтереси, бути вірними своїм управлінським цінностям, наслідувати сласні звичаї та норми системи державного управління [2, с. 86].

Дослідженням теоретичних, методичних та економіко-організаційних аспектів формування та використання кадрового потенціалу підприємства присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: І. Ансофф, Т. Білорус, О. Докучаєв, П. Друкер, А. Кібанов, Е. Маслов, М. Мескон, В. Травін, А. Турчинов, А. Шегда, С. Шекшня, М. Якуба та інші.

Не зважаючи на стилістичні та семантичні розходження щодо визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства», його можна визначити як граничну величину можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [3, с. 263].

Формування кадрового потенціалу є важливою функцією роботи будь-якого підприємства. Головною метою формування кадрового потенціалу підприємства є мінімізація резервів потенційних можливостей, яка обумовлена розбіжностями якостей, що потенційно сформувалися у процесі

розвитку здібностей до праці та особистих якостей з можливістю їх використання при виконанні конкретних завдань [4].

На процес формування кадрового потенціалу підприємства впливають різні фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, найбільш вагомими з яких є:

- науково-технічний прогрес, який впливає на технічну оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень, та вимагає додаткових знань працівників, а, відповідно, підвищення рівня їх кваліфікації;
- техніко-економічні фактори – впливають на інтенсивність використання праці та визначають, яким чином підприємства будуть використовувати кадровий потенціал працівників;
- соціально-економічні фактори – підвищують інтенсивність праці, додають їй творчий характер;
- кадрова політика підприємства, яка визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу, основа мета якої – зберегти кадровий потенціал підприємства для забезпечення його функціонування;
- професійно-кваліфікаційні фактори, до яких належать рівень освіти, кваліфікація та зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- морально-етичні норми, адже колектив діятиме ефективніше та продуктивніше за умов вищої моральності та відповідної етики на підприємстві [5].

В умовах глобалізації кадровий потенціал підприємства набуває нових відтінків функціонування. Так, за даних умов, національні ринки перестають бути замкненими та відокремленими. Потоки переміщення робочої сили набирають дедалі більших масштабів. Запроваджуються вимогливі програми відбору фахівців, що формують новий тип професіоналів, які прагнуть якісно виконувати виробничі завдання, вміють і хочуть професійно розвиватися, а, отже, користуються попитом на ринку праці. Не менш жорстким при відборі персоналу є акцент на рівні освіти працівника: сьогодні недостатньо загальних знань з організації бізнесу, адже потрібні знання, що максимально підходять під бізнес-програми.

Як передбачається, у майбутньому розгорнеться боротьба компаній за талановитих фахівців, для багатьох фірм пошук талантів стане настільки ж важливим, як і глобальні стратегії виробництва [6, с. 17].

Водночас сучасні процеси формування кадрового потенціалу не забезпечуються необхідними кількісними та якісними характеристиками трудових ресурсів. Наразі, у багатьох країнах світу існує тенденція до депопуляції, старіння, бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації підготовлених фахівців, незадовільних умов праці, відсутності стимулів до професійного розвитку у більшості організацій.

Сукупний кадровий потенціал є національним надбанням будь-якої країни, і від його стану на пряму залежить соціально-економічний розвиток

суспільства. Саме тому, з аналізу існуючих проблем, що не сприяють формуванню ефективного кадрового потенціалу, впливає відсутність ефективних механізмів взаємодії держави та бізнесу в цьому напрямку.

Отже, для покращення існуючої ситуації пропонується вживати заходи щодо участі держави у формуванні кадрового потенціалу підприємств шляхом удосконалення законодавчої бази та забезпечення контролю за дотриманням вимог законодавства, що зможе вирішити проблеми наявності корумпованості, нелегальної міграції та ін. Також, необхідно вдосконалити систему освіти, перепідготовки кадрів, підвищення їх рівня кваліфікації із запровадженням відповідних курсів безпосередньо на підприємстві, що сприятиме вирішенню проблем відсутності системи профорієнтації та доступності освіти кожному працівнику, падіння престижності професій через зниження їх економічного статусу.

Необхідним є формування морально-етичних норм, які зможуть змінити ситуацію на рівні підприємства із наявністю дискримінації при наймі на роботу, в колективі, з партнерами, що може призводити до незадоволеності роботою у працівника, небажання працювати і розвиватися і, відповідно, до зниження ефективності кадрового потенціалу підприємства. Не менш важливим є здійснення заходів щодо вирішення соціально-економічних проблем, пов'язаних із скороченням зайнятих на підприємствах, недостатністю мотиваційних важелів та стимулів для саморозвитку і самовдосконалення, позитивний результат застосування яких стане одним із чинників формування кадрового потенціалу підприємства в умовах глобалізації.

### **Список використаних джерел:**

1. Волович О.О. Глобалізація: переваги і загрози для нашої країни. Національний інститут стратегічних досліджень. Регіональний філіал у м. Одесі. – [Електронний ресурс] / О.О. Волович – Режим доступу до ресурсу: <http://od.niss.gov.ua/articles/485/>
2. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. / А.И. Турчинов. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
3. Міждисциплінарний словник з менеджменту / За ред. Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011 – 624 с.
4. Богацька Н.М. Кадровий потенціал – невід'ємний елемент діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Н.М. Богацька, М. Вербська. – Режим доступу до ресурсу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=22260>
5. Сінатор С.М. Фактори, які впливають на формування кадрового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / С.М. Сінатор – Режим доступу до ресурсу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/litvin/library/article8.htm>
6. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.