

Шлагов Володимир Денисович

студент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-426-2-14>

СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки кадровий потенціал підприємства стає визначальним фактором його успішного функціонування та конкурентоспроможності. Кадровий потенціал підприємства можна визначити як сукупність знань, навичок, досвіду та мотивації працівників, які сприяють досягненню стратегічних цілей компанії [1]. Формування та ефективне використання цього потенціалу є важливими завданнями для кожного підприємства, що прагне забезпечити своє стійке місце на ринку.

Основними складовими кадрового потенціалу є професійна компетентність персоналу, їх здатність до адаптації та навчання, а також мотивація до роботи та розвиток. Одним із перших кроків у формуванні кадрового потенціалу є ретельний підбір та відбір персоналу. Для цього підприємства повинні використовувати сучасні методики рекрутингу та оцінки кандидатів, які дозволяють відібрати найбільш кваліфікованих та мотивованих працівників. Важливо не лише оцінювати технічні знання та навички кандидатів, але й їхню здатність до адаптації, комунікації та роботи в команді.

Окрім підбору персоналу, важливою складовою стратегії є навчання та розвиток працівників. У сучасних умовах швидких

технологічних змін та зростання вимог до кваліфікації працівників підприємства повинні інвестувати в їх постійний професійний розвиток [2]. Це включає внутрішні тренінги, участь у зовнішніх освітніх програмах, а також підтримку ініціатив щодо самостійного навчання. Інвестиції в навчання персоналу не лише підвищують їхню компетентність, але й сприяють збільшенню їхньої лояльності та мотивації до роботи.

Важливою умовою успішного формування кадрового потенціалу є створення сприятливого робочого середовища, яке стимулює працівників до розкриття свого потенціалу [3]. А саме створення умов для гнучкого робочого графіку, забезпечення можливостей для професійного зростання та підтримку балансу між роботою та особистим життям. Такі умови сприяють підвищенню рівня задоволеності працівників своєю роботою, що позитивно впливає на їх продуктивність і результативність.

Мотивація працівників також відіграє ключову роль у реалізації кадрового потенціалу. Для цього підприємства повинні використовувати систему матеріального та нематеріального стимулювання, яка включає конкурентну заробітну плату, бонуси за досягнення результатів, соціальні пакети, а також можливості для кар'єрного зростання. Однак, не менш важливою є нематеріальна мотивація, яка включає визнання досягнень працівників, залучення їх до прийняття важливих рішень, а також створення корпоративної культури, яка підтримує співробітництво та командний дух.

Окремим аспектом реалізації кадрового потенціалу є управління талантами [4]. Це передбачає ідентифікацію найбільш перспективних працівників та створення умов для їх швидкого розвитку і просування по кар'єрних сходах. Управління талантами дозволяє підприємству формувати лідерів, які зможуть забезпечити ефективне управління та інноваційний розвиток у майбутньому.

Ще одним важливим елементом є адаптація працівників до змін, які відбуваються в організації та на ринку. В умовах постійних змін, що викликані глобалізацією, технічним прогресом та зростанням конкуренції, підприємства повинні розвивати у своїх працівників

здатність швидко адаптуватися до нових умов, освоювати нові знання та технології. Це передбачає не лише підвищення професійних навичок, але й розвиток таких компетенцій, як гнучкість, креативність та інноваційне мислення.

Ефективне використання кадрового потенціалу можливе лише за умови тісної співпраці між управлінням та працівниками. Важливу роль відіграє створення відкритої комунікації, яка дозволяє працівникам висловлювати свої ідеї та пропозиції, а також отримувати зворотний зв'язок від керівництва. Такі комунікації сприяють створенню атмосфери довіри та співробітництва, що дозволяє максимально розкрити потенціал працівників.

Таким чином, формування та реалізація кадрового потенціалу підприємства є багатограним процесом, що вимагає системного підходу. Основними елементами цього процесу є підбір, навчання, мотивація та адаптація працівників до нових умов. Застосування ефективних стратегій управління кадровим потенціалом дозволяє підприємству підвищити свою конкурентоспроможність, забезпечити стійкий розвиток та гнучко реагувати на виклики сучасного ринку.

Ефективне управління кадровим потенціалом сприяє не лише підвищенню продуктивності підприємства, але й створенню умов для інноваційного розвитку та зміцнення його позицій на ринку. Це дозволяє компанії залучати та утримувати найкращі таланти, створюючи тим самим додаткові переваги у конкурентній боротьбі. Тому важливо постійно вдосконалювати методи управління людськими ресурсами, адаптуючи їх до нових викликів та можливостей, які виникають у процесі розвитку бізнесу.

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с
2. Белопольський М.Г., Хаджинова О.В., Бессонова А.В. Теоретико-методологічні засади системи управління кадровим потенціалом. *Економіка підприємства*. 2022. № 4 (80). С. 72–79.

3. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67–71.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.