3. Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні. URL: Arhiv/ EUPMG/2013/Storozhil.pdf. (Дата звернення: 15.02.2023).

4. Можливості використання CRM-систем. URL: https://www.terrasoft.ua. (Дата звернення: 20.02.2023).

Вітишин Ольга
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах ефективне використання кадрового потенціалу полягає у повнішому виявленні й реалізації здібностей кожного працівника підприємства, використанні праці творчого характеру, підвищенні професійності працівників використовуючи стимулювання й оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Використання потужного кадрового потенціалу для будь–якої організації є першочерговою умовою досягнення своєї стратегічної мети, та є конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності підприємства від факторів зовнішнього середовища. В трансформаційний період, коли старі методи управління змінюються методами ринкового регулювання, системи економічних відносин (це стосується й системи управління персоналом) корегуються кардинально, як на рівні формування кадрового потенціалу, так і на рівні його використання.

Формування кадрового потенціалу підприємства можна розуміти як процес створення реальної живої праці, знань і навичок, які охоплюють все підприємство, трудовий колектив та кожного індивіда зокрема.

Кадровий потенціал формується в основному спираючись на сторони життєдіяльності людини. Тобто, основними елементами формування кадрового потенціалу є: особисті властивості; загальна працездатність; професійно-кваліфікаційні знання, уміння, досвід; творчі схильності, здатність і орієнтація особи [1].

Існує ряд факторів, які впливають на формування структури кадрового потенціалу підприємства. А саме, їх доцільно буде поділити на внутрішні (ті, як формуються в середині організації) та зовнішні (ті, що існують за межами підприємства). Своєю чергою зовнішнє середовище заведено поділяти на фактори мікро- та макрорівнів.

Робота з формування та використання кадрового потенціалу організації передбачає системний підхід до реалізації декількох етапів, здійснюваних в рамках формування персоналу організації (рис. 1).

Кожен з етапів має певну кількість дій, в результаті яких має формуватись потрібний склад працівників з оптимальними професіональними можли-

востями та особистісними якостями, які необхідні для досягнення поставлених цілей з урахуванням побажань працівників, їх планової кар'єри [2, с. 78].

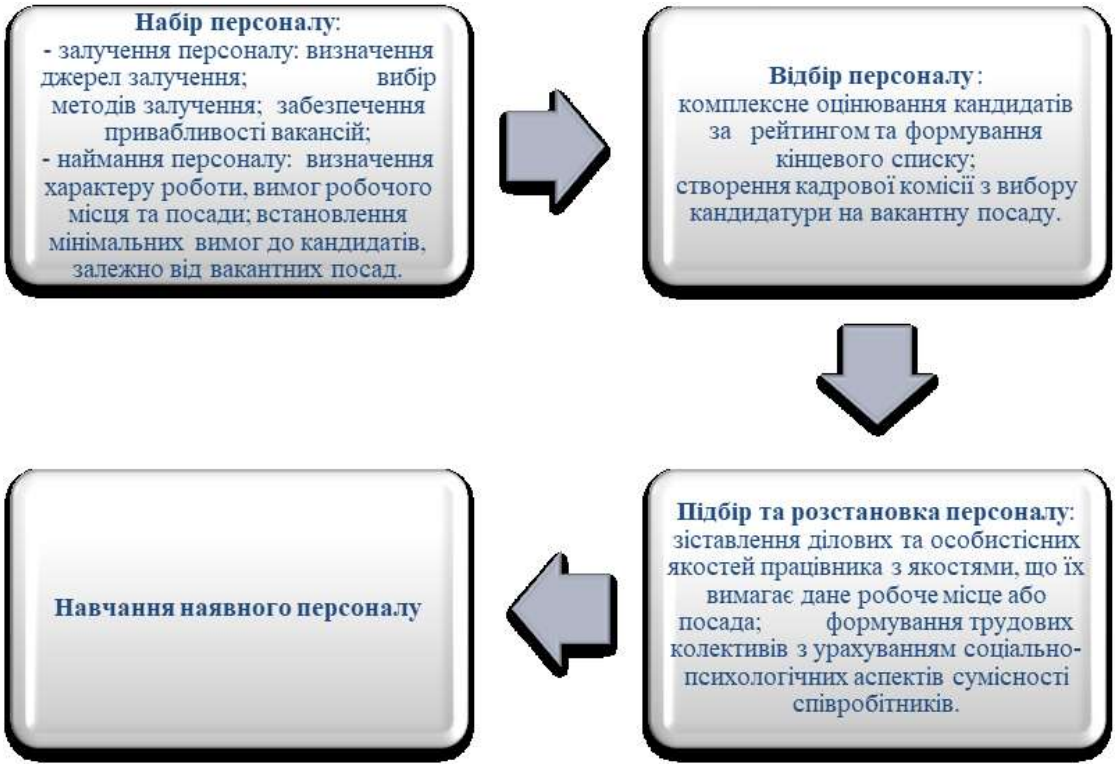

Рис.1. Етапи формування кадрового потенціалу організації [2]

Отже, формування і використання кадрового потенціалу є невід'ємним елементом і важливою функцією діяльності організації. На формування впливає ряд факторів, одним із найважливіших є освіта, яка являє собою найкраще розміщення капіталу для особи, сім'ї підприємства і суспільства та є одним із головних чинників якості кадрового потенціалу. Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, складових ядра підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом.

Також, важливою складовою кадрового потенціалу підприємства є творчий потенціал працівника. Будь-яка розвинута людина має комплекс особливостей, пам'ять, мислення, волю, розум. Тільки за певного розвитку, взаємозв'язку, напруженості і спрямованості до конкретної мети, що має суспільне значення, людина може більшою чи меншою мірою формувати нові можливості в розвитку діяльності підприємства.

Перелік використаних джерел:

1. Ольга Данченкова. Нові тренди у сфері управління персоналом: огляд EY. URL: https://eba.com.ua/novi-trendy-u-sferi-upravlinnya-personalom-oglyad-ey/ (Last accessed: 20.02.2023).

2. Маркова Н.С. Розвиток персоналу: навч. посіб. Х.: Вид. ХНЕУ, 2019. 256 с.