

виробництвах. *Економіка і бізнес*. 2011. № 1(5). С. 22–27.

2. Кубишина Н.С. Маркетингова товарна політика : Конспект лекцій. / Рекомендовано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського як навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра за спеціальністю 075 «Маркетинг», 2021. 86 с.

3. Нестеренко О.О. Аналіз асортиментної політики підприємства роздрібної торгівлі. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2010. Вип. № 3 (53). С. 172-178.

Василь БАЗАН

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах економічного розвитку винятково значущу роль для будь-якої організації має її кадровий потенціал, адже від його кількісної та якісної збалансованості великою мірою залежать не лише високі показники господарської діяльності, конкурентні переваги у виробничій сфері, управління та організації, а й можливості забезпечення постійного та конкурентоспроможного розвитку організації. З огляду на те, що з усіх елементів соціально-економічної системи підприємства лише персонал володіє унікальною здатністю активно та самостійно реагувати на зміни господарського середовища, поєднуючи при цьому усі інші компоненти. А тому, на даний момент серед основних проблем діяльності організацій ключову роль займає проблема формування, успішної реалізації та розвитку кадрового потенціалу.

Сучасний рівень організаційного розвитку вітчизняних підприємств нерозривно пов'язаний з підвищенням рівня професійного розвитку їх працівників – з урахуванням динамічного та постійного впливу факторів зовнішнього середовища та перманентних змін у внутрішньо-організаційному потенціалі. Численні дослідження показують, що традиційні методи навчання персоналу (навчальні програми, семінари, книги) є досить ефективними в розвитку загальних знань і спеціальних навичок особистості, однак не можуть забезпечити відповідної результативності її поведінкових навичок і ефективної мотивації, розвиток яких вимагає більш тісного людського контакту, проведення певних експериментів та отримання зворотного зв'язку в режимі реального часу.

Інноваційний характер організаційного розвитку підприємств виявляється завдяки застосуванню ними різноманітних сучасних технологій їх ресурсного забезпечення. Виходячи з необхідності їх інтеграції в управління всіма видами

ресурсів, доцільно відзначити роль компетентісного підходу до управління розвитком персоналу. В свою чергу, такий підхід зумовлює зростання інтересу науковців та практиків до застосування інструментарію коучингу в різних аспектах управлінської діяльності.

Як інструментарій розвитку персоналу коучинг допомагає працівникам у підвищенні рівня їх соціально-психологічної компетентності в процесі виконання спільної роботи та формування командних взаємовідносин. Під час його застосування використовуються певні методи, техніки постановки питань спільного обговорення тощо. Погоджуючись з результатами дослідження О. Марцінковської, варто відзначити, що, на відміну від тренінгу, коучинг є більш сфокусованим, контекстуалізованим та індивідуально спрямованим інструментарієм розвитку працівників, а також більш вигідним капіталовкладенням, порівняно з традиційними тренінговими методами, оскільки він орієнтований швидше на досягнення успішних результатів ніж на пошук причин існуючих проблем чи формування корисних навичок [4, с. 258].

Ми погоджуємося із думкою багатьох вчених та вважаємо, що кадровий потенціал є загальною трудовою здатністю колективу, з урахуванням їх професійно-кваліфікаційного рівня, мотиваційного, морального й творчого потенціалів, а також їх віку та фізичних можливостей.

Варто зазначити, що кадровий потенціал є основною запорукою ефективного ведення діяльності організації та її конкурентною перевагою в умовах ринкової економіки. А тому, перед керівниками організацій постає ряд комплексних проблем щодо підвищення ефективності їх роботи і саме формування та використання кадрового потенціалу є однією з ключових передумов досягнення економічної стабільності в організації та її продуктивної діяльності [5].

Головна мета розвитку кадрового потенціалу полягає у визначенні цілей та принципів системи управління персоналом, що становлять собою правила, норми та основні положення, якими повинні оперувати керівники та фахівці під час управління кадрами. Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління організацією, таких як, для прикладу, розробка й здійснення кадрової політики, в рамках якої принципи управління персоналом віддзеркалюють об'єктивні тенденції, враховують рекомендації психології, теорії менеджменту й організації, економічні та соціальні закони [5]. Беручи це до уваги, можемо виділити наступні компоненти, що забезпечують розвиток кадрового потенціалу підприємства: фінансове забезпечення, система організаційного забезпечення, інформаційне та науково-методичне забезпечення, а також мотиваційні фактори [1, с. 6].

Крім того, розвиток кадрового потенціалу передбачає неперервні

капіталовкладення для підвищення кваліфікації працівників, розвитку нових навичок та здобуття нових знань не лише у межах однієї конкретної сфери, а й у сусідніх, з обраною сферою діяльності. Це означає, що організація повинна проводити заходи, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності її працівників та, відповідно, й загалом конкурентоспроможності всієї організації [5].

Тобто, розвиток кадрового потенціалу має бути постійним та неперервним процесом, який повинен здійснюватися у межах управління кадровими ресурсами організації та управління організацією в цілому [1, с. 8].

Підсумовуючи все вищесказане, можемо зробити висновок, що в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу організації є надзвичайно важливим чинником її функціонування, що повинен бути безперервним та постійним процесом. Він полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, оновленні їх знань, умінь та навичок засобами стимулювання, заохочення та оцінки внеску кожного окремого працівника у фінальний результат. Розвиток кадрового потенціалу організації буде сприяти ефективному вирішенню стратегічних цілей організації та підвищенню рівня її конкурентоспроможності в економічному світі ринкової економіки.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

2. Колісник В. Розвиток кадрового потенціалу організації. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38859/1/224.pdf> (дата звернення: 20.04.2021).

3. Кучинський В.А., Мазенков О.В., Локтіонова І.С. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2014. № 33 (1076). С. 148-154.

4. Марцінковська О., Фижик Н. Роль коучингу в розвитку персоналу. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 257–260.

5. Настин С. Розвиток кадрового потенціалу організації. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29914/1/330.PDF> (дата звернення: 20.04.2021).