

3. Серік О. Д. Концепція кластерів та її роль у формування конкурентоспроможної економіки держави / О. Д. Серік // Вісник Хмельницького національного університету 2009. № 3. С.214-217.

УДК 330.658

Камінський А.В., аспірант
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., професор
Київський національний університет
технологій та дизайну

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах економічного розвитку кадровий потенціал підприємства відіграє ключову роль у забезпеченні його конкурентоспроможності. Формування ефективної системи управління персоналом дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати передумови для стійкого розвитку підприємств у контексті швидких трансформацій ринкового середовища. Дослідження кадрового потенціалу сприяє розробці нових підходів до управління персоналом, що відповідають сучасним викликам економіки знань.

Питання формування кадрового потенціалу та компетенції персоналу було досліджено у працях провідних українських науковців, зокрема Вартанової О. В. [2], Грішнєвої О.А. [3], Москаленко В. О. [4]. Дані праці стали базою для аналізу існуючих підходів до формування кадрового потенціалу, а також його компетенції та розвитку.

Досліджуючи критерії формування ефективної системи управління персоналом варто акцентувати увагу на тому, що ефективність підприємства визначається не лише продуктивністю та інноваційністю обладнання, а й діяльністю його працівників. Кадровий потенціал є стратегічним активом підприємства, що впливає на його конкурентоспроможність та економічну ефективність інвестицій. Загалом кадровий потенціал являє собою сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, що включають чисельність, структуру, фізичні та психологічні можливості, інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та навички, комунікативність і здатність до співпраці, ставлення до праці тощо [1, с. 49].

Формування кадрового потенціалу ґрунтується на принципі фокусування на ключовому професійному осередку підприємства – колективі працівників, чий високий рівень компетентності створює стратегічну конкурентну перевагу. Завдяки цьому формується унікальний кадровий склад, що дозволяє підприємству не лише долати виклики, а й досягати довгострокової фінансової стабільності.

Розвиток кадрового потенціалу є важливою складовою стратегічного управління, що передбачає інвестиції у навчання, підвищення кваліфікації, а також оцінку кар'єрних перспектив працівників. Визначення трудових можливостей і їх відповідності вимогам підприємства є ключовим завданням управління персоналом. Відповідно, у даному контексті доцільно запроваджувати програми наставництва та професійного менторства, які сприяють передачі досвіду та ефективному розвитку співробітників.

Також важливим є врахування міжнародного досвіду у сфері кадрового управління. Розвинені країни активно використовують сучасні HR-технології для вдосконалення підбору та навчання персоналу. Одним із ключових напрямків є інтеграція принципів стійкого розвитку в кадрову політику, що включає екологічну та соціальну відповідальність, розвиток інклюзивних програм для працівників та створення комфортних умов праці. Крім того, слід враховувати тенденції ринку праці, що динамічно змінюється. Вплив цифрової трансформації, розвиток штучного інтелекту та автоматизації вимагають гнучкого підходу до формування кадрового потенціалу.

Таким чином, формування кадрового потенціалу є комплексним та багатоетапним процесом, що вимагає системного підходу до управління персоналом. Ефективне управління кадровим потенціалом дозволить підприємству адаптуватися до змін, підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати сталий розвиток у довгостроковій перспективі. Крім того, інтеграція концепцій стійкого розвитку в управління персоналом сприятиме формуванню соціально відповідальної корпоративної культури, що позитивно впливатиме на імідж підприємства та залучення нових фахівців.

Література

1. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. Економіка і управління. 2007. № 3. С. 48 – 53.
2. Вартанова О. В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2017. Вип. № 5(61). С. 97-102.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання. 2006. 559 с.
4. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. Бізнес-Навігатор. 2010. Вип. №3(20). С. 165-170.