

**Машков Андрій**  
студент гр. БМм-61  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя  
м. Тернопіль, Україна  
**Науковий керівник: Кужда Тетяна**  
кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри менеджменту та адміністрування  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя  
м. Тернопіль, Україна

**Andriy Mashkov**  
Student of BMm-61 group  
Ternopil Ivan Puluj National Technical University  
Ternopil, Ukraine  
**Scientific supervisor: Tetiana Kuzhda**  
Cand. of ec. sc., Docent  
Associate Professor of the Management and Administration Department  
Ternopil Ivan Puluj National Technical University  
Ternopil, Ukraine

## **СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ THE ESSENCE OF PERSONNEL POTENTIAL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION**

Управління кадровим потенціалом організації здійснюється через конкретні функції менеджменту, які чинять вплив на взаємопов'язані підсистеми організації, функціональні елементи, завдання, плани розвитку кадрового потенціалу, мотивування розвитку кадрів, вигоди для організації в процесу кадрового розвитку. Управління кадровим потенціалом організації можна розглядати через п'ять тісних взаємозв'язаних підсистем, яким притаманні певні характеристики та особливості.

Перша підсистема управління кадровим потенціалом являє собою підсистему, завданням якої є формування кадрового потенціалу, складання планів потреб у працівниках різних категорій, професій та кваліфікації, здійснення діяльності із організації набору працівників, встановлення форм та видів оплати праці, преміювання та інших способів стимулювання працівників, укомплектування штату кадрів за встановленими критеріями та правилами [ 2].

Друга підсистема управління кадровим потенціалом – управління розвитком кадрового потенціалу передбачає аналізування та оцінювання стану й динаміки кадрового потенціалу організації, професійне орієнтування та соціальне адаптування працівників, забезпечення кар'єрного зростання та просування працівників через систему управлінських рішень, організаційно-розпорядчих дій, мотиваційних стимулів, програм навчання, заохочення співробітників до трудової активності, креативної діяльності, реалізації творчих ідей.

Третя підсистема кадрового управління – управління використанням кадрового потенціалу організації означає застосування ефективних способів та методів організації праці та відносин у трудовому колективі, команді та групі працівників, створення сприятливого організаційного та соціально-психологічного середовища, системи комунікацій та зворотних зв'язків для ефективного використання персоналу.

Четверта підсистема кадрового управління – забезпечення якості та змістовності процесу праці передбачає здійснення управлінських дій щодо забезпечення належного рівня оплати праці, безпечності та комфортності робочого місця працівника, формування належних умов праці та позитивного соціально-психологічного клімату у колективі, команді, групі працівників, підвищення задоволеності працівників від змісту праці, виконуваних завдань та обов'язків.

П'ята підсистема кадрового управління – коригування процесу управління кадровим потенціалом організації, яке зорієнтоване на з'ясування недоліків та проблемних моментів у кадровій політиці, оперативне реагування на виявлені проблеми, прийняття рішень для усунення проблем, внесення змін до кадрової політики та стратегії управління персоналом [2].

Управління розвитком кадрового потенціалу здійснюється із врахуванням:

- існуючих взаємовідносин між елементами кадрової політики та загальної стратегії розвитку організації;
- результатів аналізування стану кадрового потенціалу організації, його рівня та динаміки протягом певного періоду часу;
- видів забезпечення розвитку кадрового потенціалу - фінансового, матеріального, інформаційного, організаційного та інших можливостей організації;
- розроблення управлінських рішень та реалізацію коригуючих рішень щодо політики управління кадровим потенціалом;
- вибір способів та методів для розвитку кадрового потенціалу організації на основі фінансового забезпечення, існуючого стану кадрового потенціалу, встановлених цілей діяльності організації.

Важливими видами забезпечення розвитку кадрового потенціалу організації є:

- фінансове – формування фонду грошових коштів для фінансування навчальних заходів та тренінгів, розвитку професійних та кваліфікаційних навичок працівників, мотивації та стимулювання співробітників, вкладення коштів у розвиток людського капіталу;
- організаційне – здійснюється через побудову ефективної системи організаційних зв'язків в процесі реалізації політики управління кадровим потенціалом;
- інформаційне – здійснюється через сформовані інформаційні канали та комунікаційні зв'язки для впровадження управлінських рішень, спрямованих на формування, використання, розвиток кадрового потенціалу;
- мотиваційне – ґрунтуються на використанні мотиваційних теорій та методів стимулювання для впливу на кадровий потенціал організації, підвищення змістовності праці, об'єктивного оцінювання результатів діяльності кадрів, професійне та службове зростання, самоудосконалення працівників, врахування трудового вкладу та заслуг працівника;
- науково-методичне – здійснюється через функціонування єдиної системи документації організаційного та методичного характеру, правил, приписів, інструкцій, норм, вимог у процесі управління кадровим потенціалом та його розвитком [3].

Підсумовуючи викладене вище, можна сказати, що управління кадровим потенціалом в організації буде результативним, якщо враховуватиме існуючий стан та динаміку кадрового потенціалу, його структурні елементи, їхні взаємозв'язки з іншими видами потенціалу організації (фінансового, економічного, організаційного, виробничого, мотиваційного, інформаційного, ін.), зовнішніми факторами, встановленими цілями та завданнями комплексної стратегії розвитку організації.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Вовк О. М., Ковальчук Т. А. Теоретичні основи управління кадровим потенціалом підприємства. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2013. Вип. 37. С. 35-38.
2. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем. *Вісник THEU*. № 1. 2012. С. 137-144.
3. Сень О. В. Коваленко М. В. Книш В. В. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах: теоретичні та практичні аспекти. *Економіка та управління підприємства*. Вип. 70. 2023. С. 107-113.