

The Bank must meet a number of requirements to be recognized as a reliable and financially stable bank: large legal funds and balancing currencies, operations in the financial market, effective management structure, partnerships with reliable customers, high and stable returns levels and so on.

The proposed measures will increase the level of profitability of the bank, increase revenues and improve the quality of assets and liabilities, which will have a positive impact on the bank's financial position and stability.

Literature:

1. Law "On Banks and Banking Activity" in the Republic of Azerbaijan. Baku 1996
- 2.R.A.Bashirov.-Interactive lesson on banking discipline, Baku-2014
3. Alasgarov-Monetary Policy and Global Challenges, Baku 2014
- 4.L.Yusifzade - The Central Bank of the Republic of Azerbaijan, Research and Development Center, Baku-2011
- 5.A.Shakaraliyev-Economic Policy of the State: Realities and Perspectives, Baku-2009
- 6.www.azstat.gov.az - State Statistical Committee
- 7.www.maliyy.gov.az - Ministry of Finance
- 8.www.cbar.az-Mərkəzi Bank

Научный руководитель: заведующая кафедрой «Маркетинг», доцент Годжаева Эльмира М.

Д. М. Дзюбан

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кадровий потенціал займає одне з перших місць у структурі потенціалу підприємства. Менеджери вищої ланки та власники підприємств усвідомлюють, що персонал – це найважливіша підсистема підприємства і від її ефективної роботи залежить ефективність роботи підприємства, прибутковість. Серед актуальних проблем, які потребують якнайшвидшого розв'язання, особливого значення для економічного розвитку України є політика кадрового забезпечення галузей національного господарства та інфраструктури підготовки кадрів, яка була б спроможна повністю задовольнити національний ринок праці, сформувати та розвинути конкурентоспроможний кадровий потенціал на зовнішніх ринках України.

Управління кадровим потенціалом – це найважливіша функція кожного підприємства. Саме відповідне управління кадрами дозволяє забезпечити досягнення конкурентних переваг, ефективності праці, максимальної трудової віддачі персоналу. В сучасних ринкових умовах кадровий потенціал слід розглядати як сукупні можливості здібності працівників, які необхідні для здійснення дій, що забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів [4].

На більшості підприємств відсутня система розроблення й реалізації програми управління кадровим потенціалом (рис.1).



Рис. 1. Складові забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства [4]

Сам по собі накопичений кадровий потенціал не є остаточним вирішенням всіх проблем, які виникають у процесі господарювання. Для підприємств може бути небезпечна ситуація при якій кадровий потенціал надмірно зріс, тобто на його зростання були витрачені суми, що перевищують рівень економічної доцільності. У цьому зв'язку, проблема управління підвищенням кваліфікації кадрового потенціалу є двоякою [2].

Необхідність розвитку кадрового потенціалу визначається, в першу чергу, тим, що певні якості, здібності і можливості працівників можуть бути як задіяні, так і незадіяні у трудовій діяльності, тобто вони є гнучкими утвореннями, що володіють здатністю розвиватися і змінюватися.

Управління цим розвитком повинно здійснюватися постійно з урахуванням динаміки еволюціонування організації як на етапі формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу [4]. З рисунка 1 можна зробити висновок, що система організаційного забезпечення являє собою взаємозалежну сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, що забезпечують розробку й прийняття управлінських рішень за окремими аспектами його кадрової діяльності, і несуть відповідальність за результати цих рішень [1].

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю, як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища: макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових чинників, а також внутрішньої структури підприємства[3].

Зміна величини кадрового потенціалу підприємства відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження (застарівання знань, втрати вмінь);
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Проаналізована інформація обґрунтовує важливість формування управлінського впливу на кадровий потенціал. Слід зазначити, що сучасні українські підприємства у своїй більшості мають проблеми у сфері управління кадровим потенціалом, а саме: відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств.

Отже, в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємств необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування організації. На процес розробки і реалізації стратегії прямо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень, тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємств.

Список використаної літератури:

1. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т.В. Білорус. — Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. — 174 с.
2. Римаренко В.О. Розвиток кадрового потенціалу підприємств харчової промисловості [Електронний ресурс] / В.О. Римаренко. — Режим доступу: http://vuzlib.com.ua/articles/book/Rozvitok_kadrovogo_potencial
3. Савицька Г.В. Економічний аналіз: підручник / Г.В. Савицька. — К.: Нове знання, 2007. — 679 с.
4. Череп О.Г. Управління кадровим потенціалом підприємств машинобудування Запорізької області / За заг. ред. А.В. Череп. — Запоріжжя: Видавництво ЗНУ, 2017. — С. 273—274.

Науковий керівник: к.е.н., ст. викладач Бутко Н. В.