

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК КЛЮЧОВА СКЛАДОВА КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ ПІДПРИЄМСТВА

КАСІЧ-ПИЛИПЕНКО Т. М.

кандидат економічних наук

ДЯЧКО Т. А.

магістрантка

Запоріжжя

Сьогодні одним із ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є ставлення до кадрового потенціалу підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, що становлять ядро промислового підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівництво повинно розробляти, впроваджувати і використовувати ефективну систему управління кадровим потенціалом. В умовах необхідності активізації кадрової політики, без якої неможливе ефективне функціонування підприємства, питання про управління кадровим потенціалом переростає в актуальну проблему. Розгляду значення, ролі кадрового потенціалу та проблемам його управління у своїх працях приділяли увагу багато вітчизняних вчених. Серед них можна особливо відзначити роботи О. С. Федоніна, А. Я. Кібанова, Н. П. Беяцького, Л. Б. Балабанової, В. Н. Слинькова. На сьогоднішній день значенню кадрового потенціалу приділяється більше уваги в теорії, ніж на практиці. У літературі розглядаються та аналізуються теоретичні засади управління кадровим потенціалом, але мало уваги приділяється практичній розробці та реалізації механізмів, методів, моделей управління кадровим потенціалом.

Метою статті є з'ясування сутності поняття «кадровий потенціал» і розгляд управління кадровим потенціалом як одного з ключових процесів конкурентоспроможного промислового підприємства.

Перед тим як визначити поняття «кадровий потенціал», слід його відокремити від загальноновживаних економічних категорій «трудові ресурси» та «трудоий потенціал».

Існує думка, що трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка

володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства [1, с.197]. А. Я. Кібанов вважає, що трудові ресурси представляють собою працездатну частину населення країни, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага або послуги [2, с. 53]. Узагальнюючи вищезазначені визначення, можна стверджувати, що категорія «трудоі ресурси» визначається якісними характеристиками (працездатність) та кількісними характеристиками (демографічні ознаки, чисельність, розподіл по регіонах). Трудові ресурси – це узагальнююче за змістом поняття.

У свою чергу існує багато підходів до визначення поняття трудовий потенціал.

Етимологічно термін «потенціал» означає приховані можливості, потужність, силу. Широке трактування смислового поняття «потенціал» полягає в його розгляді як джерела можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення будь-якої задачі або досягнення певної мети. Таким чином, термін «потенціал» означає наявність у когось (окремо взятої людини, трудового колективу або суспільства в цілому) прихованих можливостей або здібностей, які ще не проявили себе у відповідних сферах їх життєдіяльності.

Так, О. С. Федонін стверджує, що трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [1, с. 197]. З іншого боку, трудовий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі його участі у трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці [2, с. 61].

У самому загальному вигляді поняття «трудоий потенціал» характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети.

Під трудовим потенціалом підприємства мається на увазі сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості в галузі праці спискового складу підприємства виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Аналіз наведених понять показує, що під трудовим потенціалом розуміють здебільше сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності.

У результаті узагальнення можна визначити, що трудовий потенціал – це показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства.

Спільними для цих економічних термінів (трудові ресурси та трудовий потенціал) є такі риси [1, с. 198]:

- ✦ обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності;
- ✦ прогнозованість корисного результату від цієї участі;
- ✦ виключне значення якісних характеристик.

Також існують різні підходи до визначення поняття та сутності кадрового потенціалу як окремої економічної категорії.

Посилення ролі людського чинника в діяльності підприємства призвело до виникнення поняття «кадровий потенціал». Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміна «людський чинник» у загальному вираженні, як у масштабах усього суспільства, так і в рамках окремого підприємства. У загальному розумінні «кадровий потенціал» є людським чинником у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує його приховані можливості.

Категорія «кадровий потенціал» не ідентична категорії «кадри», тому що під кадрами розуміється сукупність працівників різних професій і спеціальностей, рівень їх підготовки та освіти. У поняття «кадровий потенціал» включається не тільки власне кадри, а й певний рівень спільних можливостей кадрів для досягнення заданих цілей. Кадровий потенціал підприємства залежить від потенціалу кадрів певного підприємства. Він має властивість цілісності, принципово відмінним від властивостей, притаманних потенціалу кожного працівника окремо.

Кадровий потенціал синтезує те, що в літературі радянського періоду називали людським фактором, а в західній – персоналом організації. Категорія «кадровий потенціал» передбачає розгляд кадрів як активних елементів підприємства у відмінності від терміна «людські (трудові) ресурси», що прирівнюють кадри до інших видів ресурсів [3, с. 35].

Кадровий потенціал підприємства, на думку окремих фахівців, у широкому сенсі цього слова являє собою вміння і навички працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, з метою отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту.

У більш вузькому значенні поняття «кадровий потенціал» розглядається як тимчасово вільні або резерв-

ні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку та навчання.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *potentia* – можливість, потужність, сила) – це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу.

Різні дослідники акцентують увагу на різних сторонах поняття. Так, Л. В. Балабанова вказує на те, що кадровий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [4, с. 19]. В. Н. Слинков відмічає, що кадровий потенціал – це кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, які розкривають не задіяні можливості, сили, внутрішні закони, цінності, які можливо використовувати в кадровій роботі [5, с. 11]. На думку В. В. Безсмертної, кадровий потенціал – це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні й психологічні можливості працівника, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики [6].

На відміну від трудових ресурсів кадровий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління.

Таким чином, кадровий потенціал – сукупність потенційних здібностей і можливостей кадрів підприємства, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоб забезпечити виконання завдань перспективного розвитку підприємства і досягнення його цілей.

Проаналізувавши такі економічні категорії, як трудові ресурси, трудовий потенціал та кадровий потенціал, можна стверджувати, що кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу, а трудовий потенціал, у свою чергу, є складовою частиною трудових ресурсів підприємства (рис. 1).

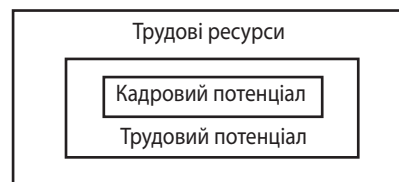


Рис. 1. Взаємозв'язок економічних категорій: трудові ресурси, трудовий потенціал, кадровий потенціал.

Аналіз вищенаведених визначень дозволяє стверджувати, що поняття «кадровий потенціал» є системним, комплексним поняттям і як об'єкт управління має складну структуру та піддається управлінському впливу. Елементами кадрового потенціалу підприємства є [7, 8, 9]:

- ✦ кількісні показники (склад, структура персоналу, чисельність зайнятих на підприємстві, середній вік працівників, середній стаж роботи на підприємстві, динаміка плинності кадрів, середня заробітна плата робітників, фахівців, керівників, її співвідношення з відповідними виплатами на підприємствах-конкурентах). Також до кількісних показників кадрового потенціалу відносять кількість робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці (межі можливої участі працівника у праці);
- ✦ якісні характеристики персоналу (стан здоров'я, працездатність, рівень освіти, професійні знання і навички, рівень кваліфікації, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні та творчі здібності, професіоналізм, прояв трудової та інноваційної активності);
- ✦ наявні та потенційні можливості працівників;
- ✦ наявність якісної системи управління персоналом – кадрової політики.

Кадровий потенціал можна розглядати як ключовий стратегічний чинник успіху підприємства. Кадровий потенціал як фактор конкурентоспроможності містить такі характеристики:

- ✦ стійкість – це властивість виробничого колективу зберігати та розвивати свій трудовий потенціал в умовах рухливості і динамічності кадрів (скорочення, зміни розвитку, плинності, просування та ін.). Розглядаючи стійкість колективу, необхідно виходити з того, що її головна складова є не сталість складу працівників протягом певного відрізка часу, а сталість розвитку кадрового потенціалу колективу;
- ✦ плинність кадрів полягає в русі робочої сили, обумовлене незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником. Плинність кадрів – один з показників, пов'язаних зі звільненням, і впливає на життєздатність і успіх підприємства;

- ✦ кваліфікація є якісною характеристикою персоналу, тобто можливістю працівника виконувати трудові функції певного рівня складності. Кваліфікація виступає індивідуальною ознакою, що притаманна окремому працівнику. Вона набувається працівником у процесі навчання, перепідготовки, практичного досвіду. Іншими словами, кваліфікація відображає ступінь професійної підготовленості працівника в рамках певної спеціальності;
- ✦ у сучасних умовах однією з найважливіших умов розвитку підприємства і підвищення конкурентоспроможності є корпоративні знання, набуття яких здійснюється в процесі навчання та підготовки персоналу. Навчання пов'язане з розвитком загального інтелекту в людини, а підготовка – з набуттям знань, що відносяться безпосередньо до виконуваної роботи. Професійна підготовка представляє цільове навчання, кінцева мета якого – забезпечення підприємства достатньою кількістю працівників, чії професійні якості повною мірою відповідають виробничо-комерційним цілям організації.

Для ефективного використання та управління кадровим потенціалом з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств необхідне здійснення цілеспрямованої кадрової політики. Кадрова політика являє собою стратегічну лінію поведінки в роботі з персоналом. Щоб забезпечити конкурентні переваги кадрового потенціалу, запропоновано схему управління кадровим потенціалом через реалізацію кадрової політики шляхом процесу розвитку персоналу (рис. 2).

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню кадрового потенціалу як окремої особистості, так і кадрового потенціалу всього підприємства. Розвиток персоналу є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на ринку.

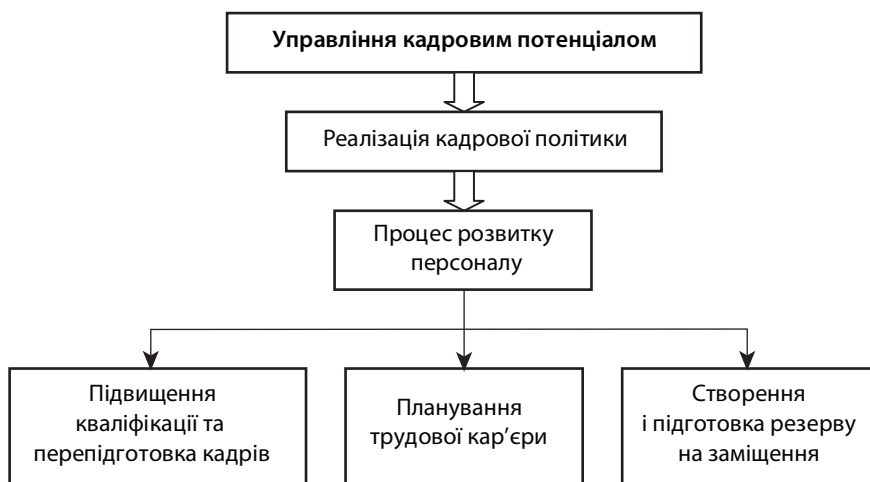


Рис. 2. Схема управління кадровим потенціалом

ВИСНОВКИ

Таким чином, у результаті дослідження було з'ясовано, що кадровий потенціал – це сукупність потенційних здібностей і можливостей кадрів підприємства, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоб забезпечити виконання завдань перспективного розвитку підприємства та сприяти забезпеченню конкурентних переваг підприємства на ринку товарів, послуг і знань.

Елементами кадрового потенціалу підприємства є кількісні та якісні показники, наявні та потенційні можливості працівників, наявність якісної системи управління персоналом.

Щоб забезпечити конкурентні переваги кадрового потенціалу, запропоновано схему управління кадровим потенціалом через реалізацію кадрової політики шляхом процесу розвитку персоналу.

Кадровий потенціал є явним фактором конкурентної переваги як з точки зору управління персоналом, так і з точки зору стратегічного менеджменту, тому що при правильному його використанні будь-яке підприємство може домогтися успіху, не дивлячись на зростаючу в сучасних умовах конкуренцію.

Таким чином, кадровий потенціал організації є найважливішим стратегічним чинником, що визначає її успіх. Якісні та кількісні характеристики кадрового потенціалу визначають можливість реалізації економічних програм, структурної перебудови, розширення виробництва, зростання якості продукції та продуктивності праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк.– К.: КНЕУ, 2003.– 316 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Министерство образования и науки РФ; Государственный университет управления.– М.: РИОР, 2007.– 288 с.
3. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: Учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш.– Мн.: Ин-терпрессервис, Эксперспектива, 2003.– 352 с.
4. Балабанова Л. Б. Управління персоналом: Навч. посібник / Л. Б. Балабанова, О. В. Сардак.– К.: ВД. «Професіонал», 2006.– 512 с.
5. Слинков В. Н. Персонал и его менеджмент: Практические рекомендации / В. Н. Слинков.– К.: КНТ, 2007.– 476 с.
6. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // Економіка і управління.– 2007.– № 3.– С. 48 – 53.
7. Головкова Л. С. Методи оцінки ефективності використання кадрового потенціалу підприємства / Л. С. Головкова, О. О. Лукашов // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.– Запоріжжя, 2008.– № 6.– С. 70 – 76.
8. Головкова Л. С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємства / Л. С. Головкова, О. О. Лукашов, А. Є. Головкова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.– Запоріжжя, 2008.– № 5.– С. 33 – 39.
9. Семикіна М. В. Стратегічне планування розвитку кадрового потенціалу України / М. В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.– Запоріжжя, 2010.– № 1.– С. 180 – 185.