

Безсмертна В.В.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА – МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ

У статті проаналізовано поняття кадрового потенціалу підприємства як сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу. Розглянуті характеристики кадрового потенціалу підприємства. Досліджено об'єкт стратегічного управління персоналом підприємства. Визначено основні завдання формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Рис. 3, Табл. 1, Джер.5.

Ключові слова: персонал, кадровий потенціал, стратегічне управління персоналом, потенціал, трудовий потенціал.

Постановка проблеми. На сучасному етапі організаційного розвитку, формування та розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості підприємства і є однією з найбільш важливих сфер створення конкурентних переваг. Таким чином, в сучасних умовах саме персонал перетворюється на стратегічний ресурс підприємства. При цьому можливість досягнення стратегічних цілей підприємства визначається не стільки саме наявністю персоналу як такого, а сукупністю професійних та особистісних якостей, інтелектуальних і творчих здібностей персоналу, які власно і складають кадровий потенціал підприємства.

Таким чином, формування кадрового потенціалу підприємства і його ефективне використання є найважливішим стратегічним напрямом управління персоналом підприємства. Об'єктом стратегічного управління персоналом підприємства є його кадровий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства присвячено наукові праці С.У. Бектуров, Д.П. Богиня., І.Р. Бузько, Г.О. Надьон, О.В. Варганова та ін. [1-5]. Завдяки цим та іншим ученим було дано поняття кадрового потенціалу підприємства. Розкрити кількісні показники та якісні характеристики кадрового потенціалу підприємства.

Мета статті. полягає у розкритті поняття кадрового потенціалу підприємства та визначенні впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на процеси формування і використання кадрового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Виникненню поняття «кадровий потенціал» пов'язано з посиленням ролі людського чинника в діяльності підприємства. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну «людський чинник» в об'ємному вираженні як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. В загальному вигляді «кадровий потенціал» представляє собою використання людського чинника підприємства у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує приховані і явні можливості його персоналу.

Поняття кадрового потенціалу базується на визначенні найбільш важливих понять кадрового менеджменту підприємства, до яких відносяться «кадри», «персонал», «кадровий потенціал», «людські ресурси». При цьому відсутність однозначної змістовної інтерпретації терміна «кадровий потенціал» викликає труднощі при визначенні шляхів його формування та потребує уточнення понятійно-термінологічного апарату.

Поняття «кадровий потенціал» почало утверджуватися у 80-ті роки ХХ століття. «Саме об'єктивні зміни у сфері виробництва диктували потребу конкретизувати поняття, які розкривають роль праці в економічному зростанні» [3]. Йдеться про необхідність «визначення місця людини в системі виробництва і творення взагалі з усіма його фазами, регіональними, національними та іншими особливостями» [3].

Слід відмітити, що в деяких наукових працях спостерігається спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення поняття «трудова потенціал». Ряд авторів об'єднують кількісні та якісні параметри трудового кадрового потенціалу у власних визначеннях. Це стосується таких трактувань трудового потенціалу, як «інтегральної оцінки і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [2], надзвичайно важливого інтегрального показника рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства» [1], а також як «складної категорії, яка характеризує міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення за участю в суспільно-корисній діяльності при даному розвитку продуктивних сил і ступені зрілості суспільних, насамперед економічних відносин; «людських можливостей, ресурсів праці, найповнішої і всебічної характеристики працездатного населення як продуктивної сили» [4].

В даний час існує три підходи до визначення поняття «потенціал».

Прихильники першого підходу вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу (НТП). Цього підходу дотримуються вчені (наприклад Єгоршин О.П.), які проблему управління персоналом аналізують з погляду постулатів «людина як ресурс». Таким чином, людина розглядається як ресурс виробничої системи і найважливіший елемент процесу виробництва і управління.

Згідно з цією концепцією, персонал є одним з найважливіших ресурсів підприємства, який за своєю економічною природою потребує управління, яке включає, як необхідний чинник, забезпечення соціального, професійного й структурного розвитку персоналу. Таким чином, відбувається істотна зміна загальної парадигми управління підприємствами. Персонал стає важливим стратегічним ресурсом підприємства, а його формування й використання – найважливішим чинником досягнення конкурентних переваг.

Прихильники другого підходу (Р. Беккер, Т. Шульц, Л. Туроу і ін.) представляють потенціал як систему матеріальних і трудових чинників (умов, що становлять), що забезпечують досягнення цілей виробництва.

Третій підхід розглядає потенціал як здатність комплексу трудових ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал – це є цілісний вираз сукупної можливості колективу для виконання яких-небудь завдань (надано в наукових працях Карташова С.О., Маусова Н.К., Кібанова О.Я).

Визначення сутності потенціалу зумовлює підхід до його оцінки, вимірювання і управління. Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у встановленні якісних і кількісних характеристик значень окремих видів ресурсів, причому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли йдеться про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватися показниками, що описують систему в цілому.

Відмінність поняття «кадровий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що кадровий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, визначити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість особистого і речовинного чинників виробництва.

Виходячи з усього вищевикладеного можна визначити, що кадровий потенціал підприємства представляє собою інтегральну сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо. Таким чином, носієм кадрового потенціалу, враховуючи стадії його формування, розвитку, використання, є персонал підприємства без обмеження його вікових рамок, освітнього рівня, професіоналізму та кваліфікації.

Приклади характеристик кадрового потенціалу підприємства, які визначають його основні компоненти, подано в табл. 1.

Таблиця 1.

Приклади характеристик кадрового потенціалу підприємства

Складові кадрового потенціалу	Показники		
	Людина	Підприємство	Суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність Час відсутності на роботі через хвороби	Втрати робочого часу через хворобу і травми Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я Смертність по віках
Моральність	Відношення до оточуючих	Взаєморозуміння між робітниками Втрати від конфліктів	Відношення до інвалідів, дітей, людей похилого віку Злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого	Доходи від авторських прав Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей Заповзятливість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, ощадливість, обов'язковість, порядність	Втрати від порушень дисципліни Чистота Старанність	Якість законодавства Дотримання договорів і законів

1	2	3	4
Освіта	Знання Кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою в загальній чисельності працюючих. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі Частка витрат на освіту в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння Рівень кваліфікації	Якість продукції Втрати від браку	Доходи від експорту Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годинника зайнятості в рік

Як об'єкт стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника зараз до заняття тієї або іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, освіти, ділових якостей, рівня мотивації.

З позиції стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал є сукупними здібностями і можливостями персоналу підприємства, які необхідні для того, щоб здійснювати дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги серед конкурентів. Значення кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства в області управління персоналом визначає його роль і місце в процесі стратегічного управління персоналом. Таким чином, на нашу думку, об'єктом стратегічного управління персоналом підприємства є кадровий потенціал, можливості його формування і ефективного використання.

Як об'єкт стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал може істотно вплинути на результати діяльності підприємства за умови, що всі складові елементи технології роботи з персоналом – набір, вибір, адаптація, кар'єрне просування, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації праці, поєднані у цілісну програму, яка є невід'ємним елементом стратегії управління персоналом підприємства. Реалізація такого підходу дозволить забезпечити підприємству стратегічні переваги на ринку праці.

До показників кадрового потенціалу підприємства, які впливають на його стратегічний рівень, відносяться наступні параметри (рис. 1.).



Рис. 1. Показники кадрового потенціалу підприємства

Таким чином, кадровий потенціал підприємства включає наступні характеристики: кількісні показники (чисельність, склад і структура персоналу, потенційний фонд робочого часу підприємства);

якісні характеристики (фізичний, психологічний, адаптаційний, інтелектуальний, етичний, духовно-творчий і кваліфікаційний потенціал).

Розглядаючи кадровий потенціал підприємства як об'єкт стратегічного управління персоналом, слід зазначити, що управління кадровим потенціалом підприємства здійснюється з двох напрямів: його формування та ефективного використання. На практиці процеси формування і використання кадрового потенціалу тісно взаємозв'язані між собою.

Основні завдання, які вирішуються на окремих етапах розвитку кадрового потенціалу, подані на рис. 2.

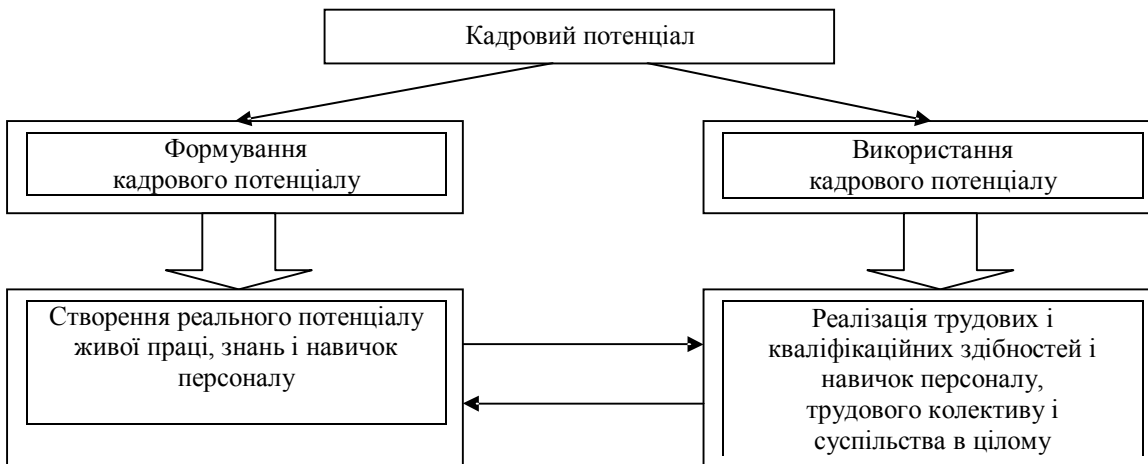


Рис. 2. Основні завдання формування і розвитку кадрового потенціалу підприємства

Процес формування кадрового потенціалу охоплює широке коло економічних і соціальних питань. Формування кадрового потенціалу представляє собою процес набуття людиною рис, необхідних для використання в трудовій діяльності, здобуття певних знань і навичок, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку. Цей процес відбувається протягом більшої частини життя людини, починаючи з дитинства і до кінця трудового періоду. Однак найбільш інтенсивно формування кадрового потенціалу відбувається в період навчання та перші роки професійної діяльності людини. В основі формування трудового потенціалу лежать демографічні, економічні та соціальні процеси (рис. 3.). Це визначає необхідність цілеспрямованого дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку ринку праці, які можуть істотно вплинути на формування та використання кадрового потенціалу підприємства.



Рис. 3. Елементи формування кадрового потенціалу

Формування кадрового потенціалу суспільства в цілому означає підготовку незайнятого населення до трудової діяльності, залучення в матеріальне і духовне виробництво всього працездатного населення країни. Іншими словами, цей процес передбачає створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок, який охоплює все суспільство і кожного індивіда окремо. На процес формування кадрового потенціалу підприємства впливають демографічні, медико-біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, етичні і інші чинники.

Економічна основа формування кадрового потенціалу включає процес задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу. Цей процес безпосередньо пов'язаний із створенням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх розвитку. Споживання матеріальних благ забезпечує щоденне відтворення життєвих сил працівника, споживання соціальних і культурних послуг, створює можливості для його розвитку.

Раціональне використання і розвиток кадрового потенціалу полягає в більш повному виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства сприяє [4]:

встановлення науково обґрунтованих норм праці;

свочасний перегляд їх залежно від умов виробництва; проведення атестації і раціоналізації робочих місць;

визначення необхідної кількості і скорочення зайвих робочих місць;

навчання персоналу;

упровадження передових методів організації праці;

використання гнучких графіків роботи.

На процеси формування і використання кадрового потенціалу впливає ціла низка зовнішніх і внутрішніх (по відношенню до самого підприємства) чинників. До зовнішніх чинників, що впливають на формування кадрового потенціалу підприємства, можна віднести такі групи чинників.

1. Суспільно-політичні чинники. Політиці зайнятості, що тривалий час проводиться в нашій країні, були властиві екстенсивні тенденції (спрямованість на максимальне збільшення попиту на робочу силу, розширення суспільного фонду робочого часу і ін.), які часто перешкоджали підприємствам здійснювати підбір персоналу на робочі місця. При цьому, на наш погляд, не враховувалися інтереси, як підприємства, так і його працівників. Зміцнення ж позиції приватної форми власності у 1990-е р., інтенсивність руху працівників на зовнішньому ринку праці, надання державної підтримки незайнятому населенню створює об'єктивні передумови для формування якісного кадрового потенціалу і його ефективного використання на підприємстві [4].

2. Державне регулювання ринку праці. Не дивлячись на загальне визнання ринку як системи, що самоорганізовується, його ефективне функціонування неможливе без державного втручання. Державне регулювання процесів формування кадрового потенціалу на сьогоднішній день здійснюється на основі законодавчих, адміністративних і економічних методів.

3. Соціально-демографічна ситуація характеризує склад і структуру, а також форми і інтенсивність руху кадрів як усередині підприємства, так і за його межами. В умовах дефіциту професіоналів стає особливо актуальним збереження, розвиток і максимально ефективного використання вже наявних кадрів і забезпечення припливу молодих, ініціативних і високо кваліфікованих "свіжих" сил з наявних трудових ресурсів.

4. Досягнення науково-технічного прогресу (НТП). Введення нових технологій і нового устаткування, освоєння нових видів продукції в умовах жорсткої конкурентної боротьби обумовлюють постійне оновлення теоретичних і практичних знань працівників підприємства у зв'язку із зміною обсягів і змісту виконуваних ними функцій. Це враховується при наборі нових працівників на роботу або при розробці систем стимулювання праці, а також кар'єрного просування на підставі зростання професійної майстерності, знань, досвіду роботи персоналу підприємства.

5. Сучасний стан національної системи освіти. Доступність освіти, кількість освітніх установ, зміст професійних освітніх програм, переваги і недоліки форм професійного навчання в країні, вартість професійного навчання, – з одного боку, а також моделі службової кар'єри, положення про навчання кадрів, плани підвищення кваліфікації кадрів, зміст контрактів про найом, моделі робочих місць (посад), прийнятність умов прийому і навчання в коледжах і вузах, – з другого боку, впливають на рішення керівництва підприємств про найм нових робітників, які відповідають усім вимогам, що пред'являються, або про вкладення засобів підприємства в розвиток власного кадрового потенціалу.

6. Етично-культурні чинники. Цінності, що виробляються суспільством, соціальні норми, установки поведінки, які регламентують дії працівника і визначають його поведінку, без якого-небудь видимого примушення, обумовлюють виникнення соціальних норм, що базуються на здоровому економічному глузді, проте враховують етичні аспекти управління персоналом і процесами формування і використання кадрового потенціалу підприємства.

7. Престиж галузі. Потрібно відзначити, що окремі галузі економіки розвиваються нерівномірно. Це зв'язано різними рівнями прибутковості діяльності галузей, що визначає диференціацію у рівнях оплати праці. Саме рівень заробітної плати визначає престиж галузі на ринку праці. В даний час в Україні найбільш престижними за цим критерієм є фінансова діяльність і авіація. Престижність галузі визначає умови й можливості залучення персоналу, реалізацію програм розвитку персоналу, наявність сучасних методів управління персоналом.

Висновок. Головним завданням та результатом стратегічного управління персоналом є формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства. Як об'єкт стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал може істотно вплинути на результати діяльності підприємства за умови, що всі інструменти стратегії управління персоналом – набір, вибір, адаптація, кар'єрне просування, оцінка і мотивація персоналу, поєднані у цілісну програму, яка є невід'ємним елементом стратегії управління персоналом підприємства. Реалізація такого підходу дозволить забезпечити підприємству стратегічні переваги на ринку праці.

Література

1. Бектуров С.У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С.У. Бектуров // Исследование трудового потенциала: Сб. науч. тр. – М.: ИЭ АН СССР – 1997. – С. 23-30.
2. Богиня Д.П. Основы економіки праці / Д.П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2000. – 313с. – (Навч. посібник).
3. Соціально –трудовий потенціал:теорія і практика / [за ред.. М. І.Долішнього, С.М. Злупка]. – К.: Наукова думка, 1994- Ч.1. – 1994. –261с.
4. Теория управления / [Под. ред. О.В. Козловой]. – М.: Экономика, 1985. – 315 с.
5. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : [монографія] / [Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін.]. –Луганськ: Вид-во СЛУ ім.. В.Даля, 2009. – 304с.

В статъе проанализировано понятие кадрового потенциала предприятия как совокупность качественных и количественных характеристик персонала. Рассмотрены характеристики кадрового потенциала предприятия. Исследован объект стратегического управления персоналом предприятия. Определены основные задачи формирования и развития кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: персонал, кадровый потенциал, стратегическое управление персоналом, потенциал, трудовой потенциал.

The article analyzes the concept of personnel potential of the enterprise as a set of qualitative and quantitative characteristics of staff. The characteristics of the personnel potential of the enterprise are considered. Was investigated the object of personnel strategic management of the enterprise. The basic tasks of the formation and development of personnel potential of the company are defined.

Key words: staff, personnel potential, strategic human resource management, potential, labor potential.

Безсмертна В.В. – канд. економ. наук, доц. кафедри менеджменту соціальної роботи Навчально-наукового інституту праці та соціальних технологій СЛУ ім. В. Даля.

Рецензент - Матросова Л.М. доктор економічних наук, професор інституту економіки та бізнесу ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»