

ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній статті розглянуто сутність категорії кадрового потенціалу підприємства. Визначено підходи до трактування терміну "кадровий потенціал підприємства". Наведена структура кадрового потенціалу підприємства

Ключові слова: кадровий потенціал підприємства, структура кадрового потенціалу підприємства

Abstract

In this article was explored the category of the concept of "human resource potential". Approaches to the interpretation of the term "human resource potential of enterprise". The structure of human resource potential of the enterprise was presented

Keywords: human resource potential of enterprise, structure of human resource potential of the enterprise

Вступ

Підвищення кадрового потенціалу було і залишається актуальною проблемою для кожного підприємства, тому, що він має велике господарське значення. Присутність потужного кадрового потенціалу для будь-якого підприємства є основною умовою для досягнення поставленої мети. Кадровий потенціал є саме тією конкурентною перевагою, що найкраще забезпечує зниження залежності організації від факторів зовнішнього середовища.

Мета роботи полягає у систематизації сутності кадрового потенціалу підприємства.

Результати дослідження

Дослідження проблеми кадрового потенціалу підприємства має широкий діапазон. Теоретичним надбанням є наукові праці вчених-економістів: Грэм Мартин, О. Балацький, І. Джаїн, А. Кібанов Е. Мейо, Д. Сульє.

Зокрема широке пізнання сутності до визначення поняття "кадровий потенціал" знайшло відбиття у працях відомих українських учених таких, як Довбенко В.І., Мельник В.М., "Потенціал і розвиток підприємства", де поняття "кадровий потенціал" розглядається як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання [1].

Як зазначають З.І. Галушка та І.Ф. Комарницький, «...талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги» [2, с. 117]. Такої ж думки притримується і відомий спеціаліст у галузі стратегічного управління О.С. Виханський, який зазначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» організації, але і найкоштовнішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є одною з найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [3, с. 84].

Термін «кадровий потенціал» набув широкого поширення в період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва. Це була специфічна реакція науки на потребу практики забезпечити якісне вдосконалення формування і використання відповідних можливостей працівника як сукупного об'єкта виробництва й управління [4, с. 15].

На сучасному етапі існує багато трактувань терміну «кадровий потенціал», отож співставимо вченого та його визначення поняття «кадровий потенціал» у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1 – Наукові підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал»

<i>Вчений</i>	<i>Визначення поняття «кадровий потенціал»</i>
Т.В. Берглезова, [7]	Кадровий потенціал – вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, для отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту
В.В. Безсмертна, [6]	Кадровий потенціал – це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, до складу яких входить чисельність, склад і структуру, фізичні та психологічні можливості працівників, їх інтелектуальні й креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики
О.С. Федонін, І.М.Рєпіна, О.І.Олексюк, [11]	Кадровий потенціал – це існуючі на сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства
Л.Б. Балабанова, [5]	Кадровий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій
В.Н. Слиньков, [10]	Кадровий потенціал – це кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, які розкривають невикористані можливості, сили, внутрішні закони, цінності, які можна використовувати в кадровій роботі
Н.С. Краснокутська, [8]	Кадровий потенціал підприємства – це сукупність здібностей і можливостей кадрів для досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства
Є.В. Маслов, [9]	Кадровий потенціал підприємства – сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, враховуючи вік колективу, їх фізичні можливості, знання та професійно-кваліфікаційні навички

Аналізуючи таблицю 1 можна сказати, що фігурують істотні розбіжності в розумінні сутності та у визначенні складових частин кадрового потенціалу підприємства і наслідком цього є недостатність та недосконалість методологічних основ для формування системи управління ним.

Розглянувши, різні поняття терміну кадровий потенціал, можна сформулювати власне розуміння категорії кадрового потенціалу.

Отже, під кадровим потенціалом розуміють сукупну трудову дієздатність колективу, яка визначається чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу для досягнення цілей та перспективного розвитку підприємства.

Розкриваючи сутність категорії «кадровий потенціал підприємства», як багатоелементного поняття, відобразимо його структуру на рис.1.

Зауважимо, що склад кадрового потенціалу поділяють на групи, які грають різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства:

- 1)працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;
- 2)працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (науково-дослідницькі розробки, технології);
- 3)працівники, що організують процес створення засобів;
- 4)працівники, що безпосередньо їх створюють;
- 5)працівники, що обслуговують процес створення засобів [1, 12].

Вважаємо, що перші три групи є найбільш активною частиною кадрового складу підприємства, останні ж дві групи являють собою потенційні можливості зростання кадрового потенціалу. Зрозуміло, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та результат їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і результати діяльності підприємства у визначеній сфері.

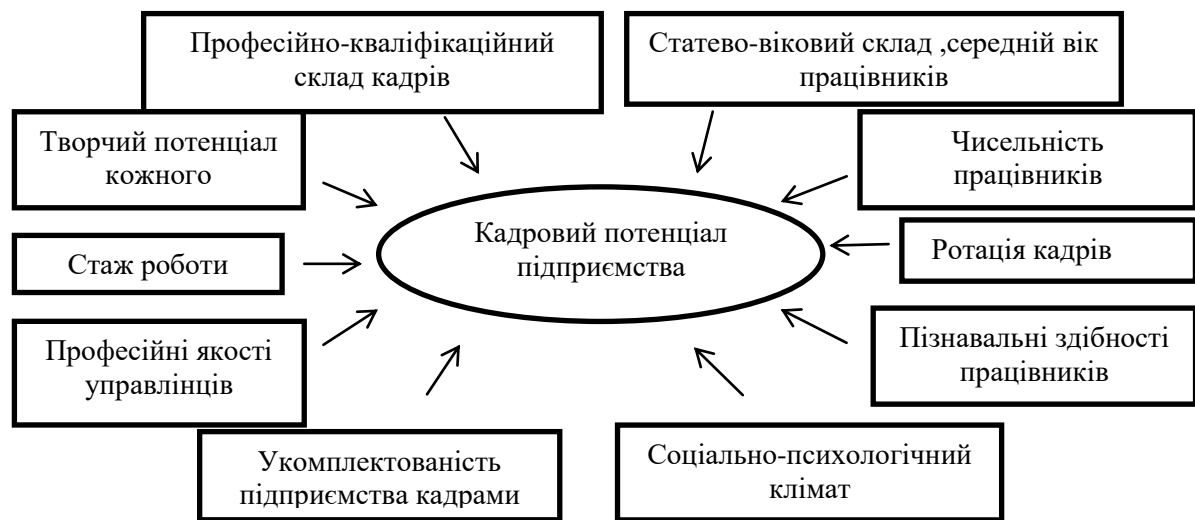


Рис.1. Структура кадрового потенціалу підприємства (складено на основі [9-12])

Висновки

Отже, дослідження яке ми провели, засвідчило, що на даний час сутність кадрового потенціалу ми можемо зазначити як сукупну трудову дієздатність колективу, яка визначається чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу для досягнення цілей та перспективного розвитку підприємства. Кадровий потенціал залежить від рівня компетентності працівників підприємства та їх результатів взаємодії. Чим вищий рівень компетентності працівників, тим вищий сукупний кадровий потенціал підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.
2. Гриньова В. М.Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія [Електронний ресурс] / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream.pdf>
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. [Електронний ресурс] /О.С. Виханский — М.: Гардарика, 1998. — 296 с. – Режим доступу: http://www.al24.ru/wpcontent/uploads/2012/12/Виханский_Стратегическое_управление.pdf
4. Трудовий і кадровий потенціали: монографія / Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І. Беззубко. – Донецьк: Норд прес, 2008 – С. 10 – 18.
5. Балабанова Л.Б. Управління персоналом : [навч. посібник] / Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
6. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Экономика и управление : научно-практический журнал. – 2007. – № 3. – С. 48–53.
7. Беляцкий Н.П. Управление персоналом : [учеб. пособие] / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П.М. Ройш. – Минск : Интерп- рессервис, 2003. – 352 с
8. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / Н.С. Краснокутська. – Х. : ХДУХТ, 2004. – 587 с.
9. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : [учеб. пособие] / Е.В. Маслов. – М. : Инфра-М, 2003. – 312 с
10. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації / В.Н. Слиньков. – К. : КНТ, 2007. – 476 с.
11. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с.
12. Джеджула В.В. Енергозбереження промислових підприємств: методологія формування, механізм управління : монографія / В. В. Джеджула. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 347 с.

Заремба Оксана Володимирівна – студентка групи МОФ-15б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця. E-mail: mof15zaremba@gmail.com

Науковий керівник : **Ірина Юріївна Єпіфанова** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця

Oksana V. Zaremba – student, faculty of management and informational security, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, E-mail: mof15zaremba@gmail.com

Irina Yu. Yepifanova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.