

СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» ТА ЙОГО РОЛЬ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній статті досліджено категорію поняття «кадровий потенціал», представлено трактування даної категорії вітчизняними та зарубіжними науковцями. Розкрито економічну сутність категорії «кадровий потенціал підприємства», наведено різні підходи до виділення його основних складових елементів. Проведено аналіз особливостей кадрового потенціалу підприємства в залежності від стадії життєвого циклу підприємства. Розглянуто роль управління кадровим потенціалом підприємства у забезпеченні його конкурентоспроможності.

Ключові слова: кадровий потенціал, конкурентоспроможність підприємства, трудовий потенціал, компоненти кадрового потенціалу, управління кадровим потенціалом підприємства.

Abstract

In this article was explored the category of the concept of "human resource potential", presented an interpretation of this category by the domestic and foreign scholars. Revealed the economic essence of the category "human resource potential of enterprise", and submitted the different approaches to its main components. Analyzed the peculiarities of company's human resource potential depending on the stage of its life cycle. Considered the role of company' human resources potential management in ensuring the competitiveness of enterprise.

Key words: human resource potential, competitiveness of enterprise, labor potential, components of human resource potential, human resource potential management of enterprise.

Вступ

Підвищення ефективності роботи персоналу було і залишається актуальною проблемою для будь-якого підприємства. Ефективність формування і використання кадрового потенціалу набуває все більш важливого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності та довгострокового розвитку.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів до дослідження кадрового потенціалу підприємства, як невід'ємної складової для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Результати дослідження

Виникнення поняття «кадровий потенціал» пов'язане з посиленням ролі людського чинника в діяльності підприємства. Це поняття економісти і соціологи застосовують сьогодні для характеристики терміну «людський чинник» в об'ємному вираженні як в масштабах усього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. У загальному вигляді «кадровий потенціал» представляє собою використання людського чинника підприємства у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує приховані і явні можливості його персоналу [1, с. 1].

Як відзначають 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 точки зору дотримується і відомий фахівець у галузі стратегічного управління О.С. Виханський, який відзначає, 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].

В умовах формування кадрового забезпечення як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового забезпечення України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили на підприємствах, слід вказати на недоліки структурної перебудови економіки країни. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого кадрового забезпечення та процесами його формування й використання [4, с.86].

Економічний потенціал будь-якої країни, як і кожної галузі, залежить від ряду факторів. Одним з них є людські ресурси, які є найбільш кошовною і важливою частиною продуктивних сил суспільства. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації персоналу, його розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Адже, усе в остаточному підсумку залежить від кадрового потенціалу, кваліфікації, вміння і бажання співробітників працювати. Саме кадровий потенціал, а не устаткування і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного росту й ефективності. Управління кадровим потенціалом є складним і довготривалим процесом, під час якого і здійснюється набуття, використання і розвиток навичок, знань і вмінь працівників. Однак, саме цей ефективно організований процес може забезпечити досягнення цілей довгострокового і перспективного розвитку підприємства [5, с. 27].

Висновки

Встановлено, що конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового забезпечення у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства, а ефективне управління кадровою політикою призводить до високого рівня кваліфікації персоналу, що у свою чергу сприяє виробничому розвитку і росту конкурентоспроможності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ковальська А. І. Економічна сутність кадрового потенціалу [Електронний ресурс] /А. І. Ковальська//Ефективна економіка. – 2015 - №12. – 7с. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2015/73.pdf
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.: Гардарики, 1998. — 296 с. — Режим доступу: http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2012/12/Виханский_Стратегическое_управление.pdf
4. Машика Ю.В. Кадрове забезпечення як складова конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] /Ю.В.Машика//Економічні науки. – 2014. - №6. – С.86-88. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua>
5. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія [Електронний ресурс] / Т. В. Білорус; Держ. податк. адмін. України, Нац. акад. держ. податк. служби України. – Ірпінь, 2007. – 172 с. – Режим доступу: http://library.nuft.edu.ua/ebook/file/bilorus_tv.pdf

Чумаченко Олена Валеріївна – студентка групи МОз-13, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: Chumachenkolena@ukr.net

Науковий керівник: **Благодир Лілія Миколаївна** – доцент кафедри менеджменту і моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Chumachenko Olena V. — Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: Chumachenkolena@ukr.net

Supervisor: **Blagodyr Lilija M.** — Docent of the Chair of Management and Modeling in Economy, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia