

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто підходи науковців до розкриття сутності поняття «кадровий потенціал підприємства» та запропоновано його нове трактування. Проаналізовано теоретико-методичні підходи до оцінки рівня розвитку кадрового потенціалу підприємства (оцінка потенціалу за допомогою експертного методу, оцінка потенціалу єдиним інтегральним показником, система показників, кожен з яких відображає характеристику відповідної підсистеми). Систематизовано існуючі підходи до оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства та розроблено методичний підхід, який базується на використанні інтегрованого показника оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства, в основі якого лежить концептуальна модель експертної оцінки з урахуванням різноманітних груп елементів (одиночних показників), що необхідно врахувати до узагальнюючого показника. Визначено етапи формування оцінки кадрового потенціалу підприємства та їх послідовність. Це дозволило проаналізувати кожен складову кадрового потенціалу підприємства і на основі отриманих під час оцінювання даних ухвалити рішення, що буде найбільш обґрунтоване і відповідати поточному стану справ на підприємстві.

Ключові слова: кадровий потенціал; розвиток кадрового потенціалу; оцінка розвитку кадрового потенціалу.

Постановка проблеми. На теперішній час розвиток кадрового потенціалу підприємств в умовах інтеграції України в європейське і світове співтовариства та в умовах ринку, що поступово змінюється, дає можливість збільшити конкурентоспроможність, підвищити ефективність функціонування і розвиток підприємства на вітчизняному та світовому ринках. Одним із завдань ефективної кадрової політики підприємства є оцінка розвитку кадрового потенціалу. За результатами проведеної оцінки можна ухвалювати рішення щодо подальшого розвитку, які будуть найбільш обґрунтовані та ефективні для підприємства. Тому питання оцінки розвитку потенціалу з кожним днем стає все більш актуальним.

З метою підвищення ефективності та одержання найкращих результатів діяльності підприємствам періодично потрібно здійснювати оцінку кадрового потенціалу. Однак, слід зауважити, що науковці пропонують різні розрахунки показників та методи оцінки економічного, в тому числі кадрового потенціалу, але досі немає єдиного погляду.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Питанням управління та оцінки економічного потенціалу підприємств, у тому числі й кадрового потенціалу, присвячено роботи багатьох учених-економістів, зокрема таких, як: О.Ареф'єва [2], В.Білявський [4], І.Бузько [6], Н.Вашенко [7], Н.Верхоглядова [9], І.Вотякова [10], Р.Грант [11], І.Джаїн [13], І.Зеркович [14], І.Ігнат'єва [15], Н.Краснокутська [18] та ін. Однак, незважаючи на наявність значного масиву робіт, присвячених розробці цієї багатогранної проблеми, недостатньо дослідженими залишаються теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства, адекватного сучасним реаліям.

Метою дослідження є систематизація теоретико-методичних підходів до оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства та визначення складових елементів дослідження кадрового потенціалу, що дасть можливість всебічно його описати, розробка власного підходу до визначення інтегрального показника кадрового потенціалу підприємства.

Викладення основного матеріалу. Деякі економісти вважають за потрібне оцінювати економічний потенціал одним узагальнюючим показником. Р.Грант запропонував здійснювати оцінку потенціалу за бальною шкалою в розрізі ресурсів і можливостей підприємства за критерієм «відносна сила» і «стратегічна важливість» [11]. О.Ареф'єва визначила компоненти та розробила шкалу бального експертного оцінювання інноваційного потенціалу підприємства [2].

© І.В. Бурачек, О.Ф. Правда, 2015

ходів до оцінки трудового потенціалу як з якісного, так і з кількісного боку існують порівняльні методи: метод анкетування, описовий метод, рейтинговий метод, метод класифікацій, метод інтерв'ю, тестування, статистичний метод, експертний метод. У свою чергу, кластерний метод аналізу надає можливість оперувати великим обсягом інформації, що забезпечує різке скорочення та стискання великих масивів даних інформації та відповідно робить їх компактними і наочними.

Коефіцієнтна методика є дещо подібною до порівняльних та витратних методичних підходів якісної оцінки трудового потенціалу. До системи оцінки трудового потенціалу коефіцієнтним методом належать такі показники: коефіцієнти освіти, посадового досвіду, підвищення кваліфікації, раціоналізаторської активності, оперативності виконання робіт тощо. Варто підкреслити, що коефіцієнтний метод достатньо розмежовано окреслює показники якісних характеристик трудового потенціалу.

В економічній літературі багато науковців звертається до неформальних підходів оцінки потенціалу за допомогою експертного методу, який, хоч і характеризується високим ступенем суб'єктивізму, проте дозволяє отримати реальне уявлення про потенціал за допомогою комплексного підходу. Ці особливості експертних оцінок зумовлюють необхідність розроблення методів організації складних експертиз, що допомагають отримати більш об'єктивні та достовірні оцінки за допомогою введення критеріїв оцінювання, застосування різноманітних форм опитування, ведення коефіцієнтів компетентності експертів, удосконалення обробки оцінок [5].

Прихильники другого підходу оцінюють рівень використання економічного потенціалу єдиним інтегральним показником, що складається з набору різних показників, які відображають різноманітні характеристики підсистеми підприємства. В.Білявський та І.Зеркович застосовують методичний підхід до визначення рівня соціального потенціалу підприємства за допомогою інтегрального показника, який містить аналіз декількох показників за певними напрямками, що визначаються експертним методом та методом анкетування [4; 14]. Н.Верхоглядова пропонує здійснювати оцінку кадрового потенціалу на основі рейтингової оцінки, за допомогою якої кадровий потенціал працівника визначається на підставі оцінки його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, що розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу) [9]. Проблеми застосування інтегрального показника пов'язані з методологічними труднощами його кількісного розрахунку, що призводять до широкого застосування експертних оцінок.

Третій підхід заснований на застосуванні системи показників, кожний з яких відображає характеристику відповідної підсистеми. Так І.Бузько для оцінки економічного потенціалу підприємства пропонує використовувати багато критеріїв та методи їх оцінки, які ґрунтуються на комплексному аналізі економічного потенціалу підприємства і передбачають формування системи показників, що характеризують стан та ефективність використання його відповідних складових [6]. Н.Краснокутська, Н.Вашенко для оцінки потенціалу підприємства пропонують використовувати комплекс показників для кожної категорії складових потенціалу підприємства, що дозволяють всебічно відобразити їх поточний стан [17; 7]. І.Ігнатєва акцентує увагу на тому, що діяльність підприємства здійснюється під впливом зовнішнього і внутрішнього середовищ. Тому аналіз діяльності підприємства слід почати з виявлення наявних зовнішніх і внутрішніх резервів, а потім уже провести оцінку економічного потенціалу й позначити шляхи його збільшення за рахунок виявлених резервів [15].

На нашу думку, до оцінки кадрового потенціалу підприємства необхідно підходити, враховуючи визначені вище його особливості з двох боків. З одного боку – макроекономічний підхід – кадровий потенціал підприємства є складовою поняття трудовий потенціал (підприємства, регіону, країни). Виходячи з цього, необхідно погодитися з тим, що його необхідно оцінювати кількісно та якісно, використовуючи такий підхід: «кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення. Якісно – це можливість повного використання одержаних за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства» [8, с. 71]. З цієї точки зору оцінка кадрового потенціалу підприємства (як частини трудового потенціалу) повинна мати за мету зіставлення реального змісту, якості, обсягів й інтенсивності робіт з їх потенційно можливими параметрами.

Різні автори залежно від мети дослідження і спираючись на власні погляди, визначають різноманітні групи елементів, які необхідно врахувати до узагальнюючого (інтегральний, сукупний, груповий) показника. Для повної оцінки кадрового потенціалу потрібно значення окремого показника звести в узагальнюючий.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [16]. За Великим економічним словником, термін «потенціал» є наявними можливостями, ресурсами, запасами, засобами, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого [5]. Аналіз публікацій з питань визначення кадрового потенціалу показав, що коло тлумачень його сутності дуже широке – від надзвичайно вузького його розуміння як сукупних здібностей кадрових робітників підприємства до таких загальних категорій, як соціально-економічна система.

На думку Т.В. Берглезової, кадровий потенціал підприємства являє собою вміння та навички робітників, що можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, з метою одержання прибутку чи досягнення соціального ефекту [3].

На думку ряду авторів, кадровий потенціал – це сукупні здібності кадрових робітників підприємства, які необхідні для того, щоб виконувати та координувати дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг та знань [1]. Тобто, науковці з різних позицій розкривають поняття «кадровий потенціал», але, на нашу думку, більш точне визначення дає А.Данилюк: кадровий потенціал – головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоспроможна продукція, адже на сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є саме людина та її інтелект. Лише завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу й інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоспроможну продукцію [12].

За визначенням Н.Краснокутської, кадровий потенціал інноваційної організації повністю ототожнюється з творчим і являє собою сукупність знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, які проводять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності та є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку [17, с. 401].

У свою чергу, Є.Панченко наголошує на тісному зв'язку творчого (кадрового) потенціалу з корпоративною культурою. Рівень творчого потенціалу пропонує визначати різноманітними тестами, найкращим з яких вважає постановку критичних питань щодо творчої діяльності. Вважає за необхідне серйозну перебудову системи управління креативною діяльністю [19].

Підводячи підсумки проведеного теоретичного дослідження поглядів науковців щодо трактування терміна «кадровий потенціал підприємства», варто зазначити, що існують суттєві розбіжності в розумінні його сутності та у визначенні його складових частин, а як наслідок – недостатність та недосконалість методичного інструментарію для формування системи управління ним. Тому виникає необхідність в уточненні сутності терміна «кадровий потенціал підприємства».

На основі аналізу підходів науковців до розкриття змісту поняття «кадровий потенціал» пропонуємо таке його трактування: це складна категорія, елементами якої є професійно-кваліфікаційні, трудові, особистісні, психологічні, фізіологічні якості працівників.

Проаналізувавши сучасні методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу підприємства, ми визначили, що їх можна об'єднати у дві групи за критерієм способу оцінювання: на основі експертних оцінок та на основі економічної оцінки.

У цьому дослідженні під час розроблення методичного підходу до оцінки рівня розвитку кадрового потенціалу підприємства ми беремо за основу концептуальну модель експертного оцінювання. Процес інтегрального оцінювання розвитку кадрового потенціалу підприємства запропоновано на рисунку 1.

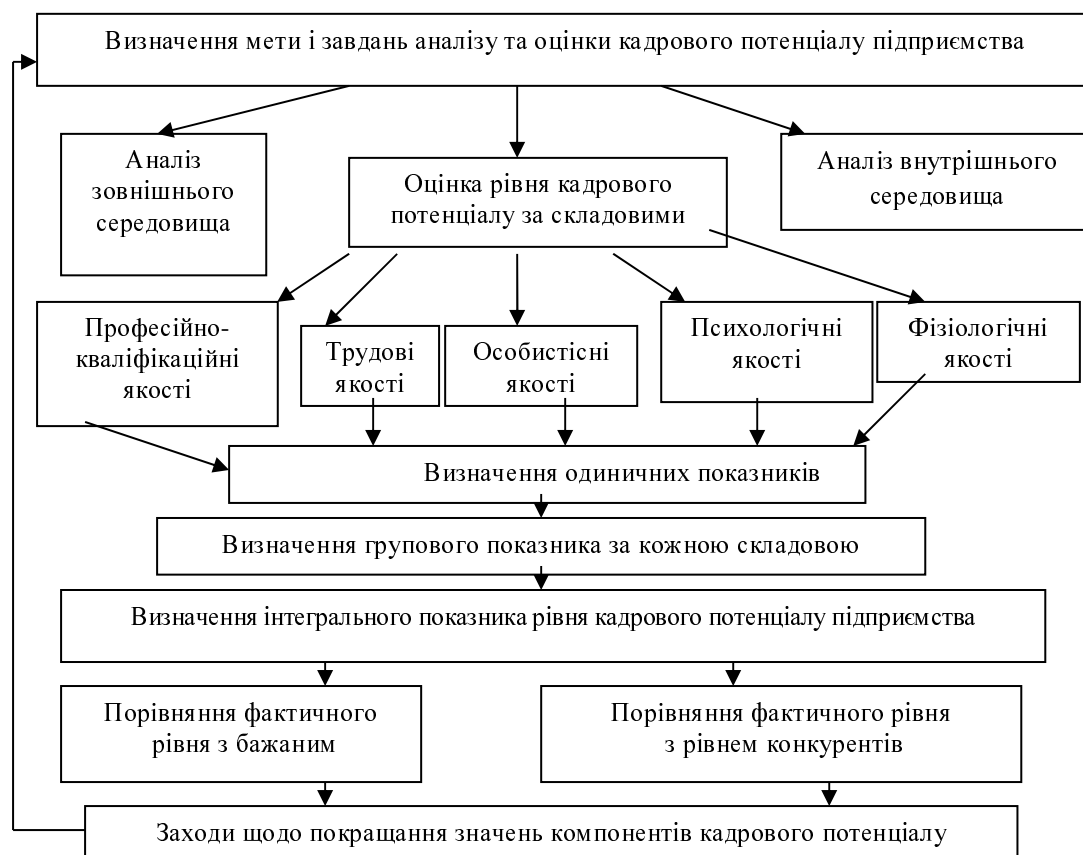


Рис. 1. Процес оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства

Першим етапом визначення інтегрального показника рівня розвитку кадрового потенціалу є визначення мети і завдань аналізу та оцінки кадрового потенціалу підприємства. Потім потрібно зробити аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища і обрати складові кадрового потенціалу, що мають найбільше значення для підприємства. Спочатку оцінюємо одиничні показники, а потім групові показники за кожною зі складових, і на основі цих показників розраховуємо інтегральний показник рівня кадрового потенціалу на підприємстві.

Оцінка кадрового потенціалу передбачає порівняння фактичного рівня кадрового потенціалу з бажаним рівнем та рівнем підприємств-конкурентів. На основі цієї оцінки вживаються заходи щодо підвищення рівня кадрового потенціалу на підприємстві.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, на кожному підприємстві існує необхідність оцінки розвитку кадрового потенціалу. Запропонований методичний підхід до оцінки розвитку кадрового потенціалу дозволяє: врахувати кількісні та якісні показники кадрового потенціалу; зовнішні та внутрішні чинники впливу на кадровий потенціал.

Запропоноване в роботі визначення кадрового потенціалу підприємства дозволяє більш обґрунтовано підійти до формування ефективної системи управління ним, оцінити його з точки зору відповідності чи невідповідності потребам підприємства.

Надалі необхідно розробити алгоритм вибору ефективних інструментів розвитку кадрового потенціалу підприємства на основі використання запропонованого методичного підходу розрахунку інтегрального показника його розвитку.

Список використаної літератури:

1. Авдеенко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. – М. : Экономика, 1989. – 209 с.
2. Ареф'єва О.В. Управление потенциалом развития промышленных предприятий : монография / О.В. Ареф'єва, О.В. Коренков. – К. : ГРОТ, 2004. – 200 с.
3. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / Т.В. Берглезова // Проблемы предпринимательства в экономике России. – 2005. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>.
4. Білявський В.М. Методичні підходи до оцінювання соціально-економічного потенціалу у торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 15–22.
5. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – 2-ое изд., перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2005. – 860 с.
6. Стратегический потенциал: формирование приоритетов и развитие предприятия : монография / И.Р. Бузько, И.Е. Дмитренко, Е.А. Сущенко и др. – Алчевск : Прима, 2002. – 216 с.
7. Ващенко Н.В. Теоретичні підходи до визначення сутності та структури економічного потенціалу підприємства / Н.В. Ващенко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2007. – № 28. – С. 41–44.
8. Управление трудовым потенциалом : навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Гришнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
9. Верховлядова Н.І. Методики оцінювання економічного потенціалу підприємства / Н.І. Верховлядова, Г.С. Макарова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
10. Вотякова И.В. Оценка эффективности инновационного развития кадрового потенциала социально-экономической системы: современный аспект / И.В. Вотякова // Управление персоналом. – 2009. – № 4. – С. 44–46.
11. Грант Р. Современный стратегический анализ / Р. Грант ; пер. с англ. под ред. В.Н. Фунтова. – СПб. : Питер, 2008. – 560 с.
12. Данилюк І.О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства / І.О. Данилюк // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1. – С. 50–52.
13. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала : монография / И.О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
14. Зеркович И.О. Управление социальным потенциалом российских предприятий и оценка уровня его развития / И.О. Зеркович // Проблемы современной экономики. – 2006. – № 1 (25). – С. 74–81.

15. *Ігнат'єва І.А.* Методологічні основи стратегічного управління підприємством : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08-06.01 / *І.А. Ігнат'єва*. – К., 2006. – 39 с.
16. *Каприк Я.* Використання кадрового потенціалу в управлінні компанією / *Я.Каприк* // Наукові записки. – Л. : Львівська політехніка, 2005. – Вип. 14.
17. *Краснокутська Н.В.* Інноваційний менеджмент : навч. посібник / *Н.В. Краснокутська* – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.
18. *Краснокутська Н.С.* Система об'єктів дослідження потенціалу торговельного підприємства та інтерпретація їх оцінок / *Н.С. Краснокутська* // Економічний аналіз. – 2009. – Вип. 4. – С. 259–263.
19. *Панченко Є.* Інтелектуальний потенціал компаній: досвід емпіричного дослідження / *Є.Панченко* // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 14–24.

БУРАЧЕК Ігор Володимирович – кандидат економічних наук, доцент Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– корпоративне управління;

– електронна комерція.

E-mail: IBurchek@gmail.com.

ПРАВДА Ольга Федорівна – студентка V курсу Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– розвиток кадрового потенціалу підприємства.

Тел.: (097)128-42-30.

E-mail: 5554444777@ukr.net.

Стаття надійшла до редакції 31.03.2015.