

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проведено порівняльний аналіз існуючих підходів до визначення сутності кадрового потенціалу, запропоновано власний підхід до його формування на підприємствах, обґрунтовано власне бачення сутності "трудового потенціалу працівника", "інтелектуального потенціалу працівника", "трудового потенціалу підприємства", "кадрового потенціалу підприємства".

The comparative analysis of existent approaches is conducted to determination of essence of staff potential, own approach is offered to his forming on enterprises, grounded own seeing of essence of "labour potential of worker", "intellectual potential of worker", "labour potential of enterprise", "staff potential of enterprise".

ВСТУП

Останніми роками в економічній літературі з поняттям "можливості підприємства" пов'язаний такий відносно новий термін, як "потенціал", що походить від латинського слова "potentia" та означає "приховані можливості". Під потенціалом підприємства доцільно розуміти можливості системи оптимально поєднаних ресурсів і компетенцій підприємства щодо виробництва продукції, здійснення робіт, надання послуг, направлених на забезпечення його сталого функціонування та зростання ринкової вартості з урахуванням наявних обмежень.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Теоретики і практики виділяють різні види потенціалів, що входять до складу потенціалу підприємства. Це, такі як науково-технічний, управлінський, інтелектуальний, інформаційний, інфраструктурний, трудовий, маркетинговий, логістичний, виробничий, інвестиційний, фінансовий, інноваційний, організаційний, мотиваційний. Однак, ефективне формування всіх складових та потенціалу підприємства, в цілому, залежить від вміння створити оптимальну структуру ресурсів, спроможності оцінити її можливості, здатності використати набуті підприємством компетенції та врахувати існуючі обмеження. Такий стан речей визначає ключову роль працівників підприємства. Тому удосконалення кадрового потенціалу підприємств знаходиться в основі підвищення ефективності функціонування підприємств України в сучасних умовах.

У зв'язку з цим мета статі полягає в узагальненні існуючих підходів до сутності кадрового потенціалу підприємства та обґрунтуванні економічної сутності складових, що його формують.

РЕЗУЛЬТАТИ

У сучасній науковій літературі зустрічаються різні терміни, що характеризують особливості організації кадрової роботи на підприємстві (табл. 1).

На думку Е.В. Лапіна [5, с. 199], трудовий потенціал є одним з елементів економічного потенціалу підприємства. Застосування даного поняття пов'язане з переходом від кількісних факторів росту до якісних та зростанням освітньо-кваліфікаційного рівня працівників. Автор вважає, що кількісною складовою трудового потенціалу є трудові ресурси — частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності та знання, що необхідні для роботи в народному господарстві. Дослідник також акцентує увагу, що трудові ресурси є відмінним від поняття "робоча сила" — сукупності фізичних та інтелектуальних характеристик, якими володіє людина та які використовуються для виробництва життєвих благ. В даному випадку поняття "робоча сила" відповідає за економічним змістом поняттю "праця", як фактору виробництва чи економічному ресурсу. На думку Лапіна Е.В., трудовий потенціал формується на трьох рівнях:

- суспільства;
- виробничого колективу;
- окремого працівника.

Трудовий потенціал підприємства представлений в основному кадровим потенціалом [5, с. 219], який оцінюється кількісним і якісним складом працівників, а також їх здатністю виробляти споживчі вартості в умовах найбільш повного використання робочого часу, фондоозброєності праці і рівня її організації. Точка зору дослідника свідчить, що трудовий та кадровий потенціал на рівні підприємства формуються однаковими способами та є рівнозначними поняттями. Однак, доцільно зазначити, що не завжди працівники підприємства мають необхідний рівень кваліфікації, а тому їх кількісний склад буде визначати максимальний рівень трудового потенціалу, а кількісний і якісний в сукупності — рівень кадрового, який буде нижчим за трудовий. Прикладом може бути випадок, досить характерний для сучасних умов господарювання, коли працівникам доручають виконувати роботу, яка не відповідає їх посадовим інструкціям та не потребує відповідного професійного рівня. Тобто робота пра-

Таблиця 1. Поняття, що використовуються науковцями при дослідженні персоналу підприємств

Автор	Поняття, що використовуються
Лапін Є.В.	- трудові ресурси - робоча сила - трудовий потенціал суспільства - трудовий потенціал виробничого колективу - трудовий потенціал окремого працівника
Щербак В.Г.	- трудові ресурси - економічно активне населення - робоча сила - людський фактор - трудовим потенціалом країни - трудовий потенціал території - трудовий потенціал працівника
Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О., Герасименко І.М., Ращупкіна В.М.	- кадровий потенціал
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.	- кадровий потенціал
Абдуллаєв Н.А., Колойко Н.А.	- кадровий потенціал
Стефанишин О. В.	- людський потенціал - робоча сила - людський капітал економічних індивідів - людський інтелектуальний потенціал - соціальний потенціал - духовно-інформаційний потенціал - людський потенціал творчих індивідів
Краснокутська Н. С	- кадровий потенціал
Воронкова А. Е.	- трудовий потенціал (кадровий потенціал)

цівниками виконується, рівень трудового потенціалу зберігається, але при цьому кваліфікація кадрів підприємства знижується, а отже, знижується і рівень кадрового потенціалу.

Щербак В.Г. [8, с. 6] обґрунтовує, що на практиці слід виділяти такі конкурентні переваги трудового потенціалу: ресурсні, демографічні, освітні, інноваційні, етнокультурні, глобальні. Саме сукупність цих переваг становить трудовий потенціал країни та визначає її конкурентоспроможність. Разом з трудовим потенціалом країни, автор виділяє трудовий потенціал території та трудовий потенціал працівника. Об'єктами дослідження трудових ресурсів, на думку автора, є трудовий потенціал території, економічно активне населення, робоча сила, людський фактор, ступінь використання якого має вплив на рівень соціально-економічного розвитку окремої території, а також кадровий склад кожного підприємства. Висвітлена точка зору визначає, що трудовий потенціал працівників знаходиться в основі кадрового потенціалу підприємства та також підкреслює необхідність розмежування даних понять.

На думку колективу авторів [2, с. 13], кадровий потенціал слід досліджувати в межах прихованого потенціалу підприємства, оскільки він може бути реалізований у вигляді відкриття нового бізнесу. Таке трактування відповідає сучасному підходу, який використовується в межах мікроекономіки та відображає наявність в межах економічних ресурсів такого ресурсу, як "підприємницька здібність", що притаманний не кожному працівнику. Точка зору авторів ще раз підтверджує розуміння про те, що в основі кадрового потенціалу знаходяться не тільки розумові й фізичні

здібності окремих працівників, що формують трудовий потенціал підприємства, але і їх професійно-кваліфікаційні рівні, прагнення до постійного самовдосконалення, що визначають рівень кадрового потенціалу.

Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [4, с. 99] визначають доцільність проведення на підприємствах кадрового аудиту, який включає оцінку відповідності структурного і кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку з метою прийняття стратегічних рішень на перспективу. При цьому оцінка має здійснюватися за трьома напрямками — кадрові процедури, структура організації, кількісні та якісні характеристики персоналу. Трактування дослідників відображає необхідність врахування підприємствами всіх складових, що формують кадровий потенціал підприємства.

Абдуллаєв Н.А., Колойко Н.А. [6, с. 230] обґрунтовують сутність кадрового потенціалу. Під ним розуміють сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати ефективне функціонування організації. Ядро кадрового потенціалу, на думку авторів, створюють сукупні здатності працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати і координувати дії, що забезпечує переваги на ринку товарів, робіт, послуг. Також автори зазначають, що оцінка кадрового потенціалу має базуватися на врахуванні "сукупного працівника", тобто на сукупних здібностях і можливостях всього персоналу підприємства. Точка зору дослідників, також підкреслює наявність відмінностей між кадровим потенціалом та трудовим потенціалом. А саме, що трудовий потенціал окремих працівників знаходиться в основі кадрового потенціалу підприємства.

Стефанишин О. В. обґрунтовує, що людський потенціал є пріоритетним компонентом економічного потенціалу країни, величина якого в основному ним і визначається, оскільки людина є активним його творцем [7, с. 12]. Економічний зміст людського потенціалу автор визначати з позицій системної якості. Людський потенціал — це сукупні здібності та уміння індивідів (вроджені, набуті або ж втрачені) до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку. Головними формами його функціонування в умовах ринкової економіки є: робоча сила; людський капітал економічних індивідів; людський інтелектуальний потенціал. Саме людський інтелектуальний потенціал в умовах формування інноваційної економіки стає базисом творення новітніх факторів виробництва — знань та інформації.

Автор відображає дві ознаки людського інтелектуального потенціалу. По-перше, як економічна категорія

"людський інтелектуальний потенціал" — це сукупність творчих здібностей, знань та умінь індивідів, які дозволяють використовувати новітні технології, засвоювати набуті й створювати нові знання та інформаційні блага на основі довіри, співробітництва для ефективного соціально-економічного розвитку країни. По-друге, людський інтелектуальний потенціал є також інтегральним показником кількості і якості праці, якою володіє суспільство на певному рівні розвитку науки і технології, інформації, знань, довіри і співробітництва.

Структура людського інтелектуального потенціалу, на думку Стефанишина О. В., є такою: соціальний потенціал (є інтегральним показником нереалізованих можливостей зміни соціальної дійсності), духовно-інформаційний потенціал (сукупність звичаїв, цінностей і норм, що дають змогу на теоретичному рівні застосовувати знання, відомості, факти, залежності між ними для ефективного соціально-економічного розвитку суспільства), людський потенціал творчих індивідів (сукупність розумових, творчих здібностей і умінь, здоров'я індивідів, які використовуються для відтворення особистостей і суспільного розвитку).

На основі викладеного автором трактування можна констатувати, що в сучасних умовах високий рівень людського потенціалу в цілому по економіці України має формуватися на основі поєднання фізичних та інтелектуальних можливостей. Це дозволяє зробити висновок, що на рівні підприємства трудовий потенціал буде відрізнятися від кадрового на величину інтелектуальних потенціалів працівників. Такий стан речей підтверджується наявністю трьох різновидів праці: некваліфікованої, середньокваліфікованої та інтелектуальної. Тобто висококваліфікований працівник підприємства може виконувати найпростішу працю і, як наслідок, рівень трудового потенціалу зберігати незмінним, а кадрового — зменшувати.

Краснокутська Н. С. визначає сутність кадрового потенціалу. Під ним слід розуміти сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства. [3, с. 239]. Для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі підприємств науковець виділяє певні групи працівників:

- визначають цілі розвитку підприємства;
- розробляють засоби досягнення цілей;
- організують процес створення засобів досягнення цілей;
- безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;
- обслуговують процес створення засобів досягнення цілей.

Науковець вважає, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал. Доцільно зазначити, що дана точка зору є досить обгрунтованою, оскільки ефективність діяльності підприємств залежить як від професійності працівників всіх рівнів, так і ступеня організації їх роботи.

За науковою позицією Краснокутської Н.С., основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є: оплачувана праця найманих працівників; створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність; створювана працівниками підприємства,

але не оплачувана інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей; організаційна культура підприємства (унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даної організації; моделі комунікації; базисні переконання, що поділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення).

До кількісних показників кадрового потенціалу автор відносить: чисельність працівників, професійно-кваліфікаційний склад кадрів, статево-віковий склад, середній вік працівників, стаж роботи на підприємстві в цілому й у певній посаді, рівень ротації (руху) кадрів, укомплектованість підприємство кадрами. До якісних — індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики, які визначаються відповідно до кваліфікаційних довідників посад керівників, фахівців, службовців і робітників), індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні властивості особистості, конкурентоспроможність працівника), соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки (групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства).

Воронкова А. Е. [1, с. 142] стосовно кадрів підприємства обгрунтовує особливості функціонування трудового потенціалу, який ототожнює з кадровим потенціалом, та мотиваційного потенціалу. На думку науковця, трудовий потенціал суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства за умови, що всі складові елементи технології роботи з персоналом — набір, вибір, адаптація, кар'єра, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації — є частиною стратегії управління конкурентоспроможністю. Його характеризують кількісні і якісні показники. До кількісних відносяться: чисельність працівників підприємства, середній вік працівників, середній стаж роботи на підприємстві, темпи плинності кадрів, співвідношення між середньою заробітною платою працівників підприємства та середньою заробітною платою працівників підприємств-конкурентів. Якісні включають цінності орієнтації, рівень організаційної культури, рівень освіти, рівень професійної і кваліфікаційної придатності кадрів, творча активність.

Разом з цим, автор визначає, що велике значення в діяльності підприємства відіграє мотиваційний потенціал, дієвість якого зумовлюється рівнем задоволення потреб персоналу. Його критеріями на підприємстві є: особиста зацікавленість до результатів праці, відчуття працівниками своєї значимості, залучення працівників до прийняття управлінських рішень, право на моральне та матеріальне визнання, доступ до всієї необхідної інформації.

Такий стан речей дозволяє зробити висновок, що відповідний рівень мотиваційного потенціалу підприємства досягається лише за умови високих рівнів, як трудового, так і кадрового потенціалів.

На підставі проведеного аналізу та власного бачення механізму формування кадрового потенціалу на підприємствах визначимо на рис.1. сутність виокремлених потенціалів та встановимо взаємозв'язок, що існує між ними.



Рис. 1. Взаємозв'язок та сутність потенціалів, що зумовлюють роботу персоналу підприємства

— кадровий потенціал, на відміну від трудового потенціалу, який забезпечує функціонування підприємства, сприяє швидкій його адаптації до змін ринкового середовища та зумовлює постійний розвиток.

ВИСНОВКИ

Таким чином, ефективне функціонування кожного підприємства та зростання ринкової вартості досягається наявним рівнем не трудового, а кадрового потенціалу. Це вимагає раціональних дій теоретиків і практиків у напрямі залучення працівників та розвитку компетенцій, що знаходяться в основі їх трудового та інтелектуального потенціалів.

Література:

1. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: монография. — Луганск: Изд-во Восточноукраинского национального университета, 2000. — 315 с.
2. Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О., Герасименко І.М., Ращупкіна В.М. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник. — К.: Центр навч. літератури,

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, доцільно зробити такі висновки:

- трудовий потенціал притаманний як окремому працівникові, так і підприємству і суспільству;
- інтелектуальний потенціал характерний для конкретного працівника підприємства та залежить від зацікавленості і спроможності працівника до постійного вдосконалення;
- доцільно виокремлювати підприємницький потенціал працівника, який формується у випадку досягнення вищої межі трудового і інтелектуального потенціалів. Під ним науковцям і практикам слід розуміти сукупність трудового й інтелектуального потенціалів працівника, які дозволяють йому максимально якісно виконувати завдання, функції, обов'язки в межах реалізації бізнес-процесів, сприяють досягненню цілей підприємства та зумовлюють прагнення (бачення) до власного бізнесу;
- кадровий потенціал притаманний лише підприємству. Він формується на основі синергізму — ефекту поєднання трудових та інтелектуальних потенціалів працівників підприємства;
- склад якісних показників кадрового потенціалу підприємства є значно ширшим за склад якісних показників трудового потенціалу;

2006. — 362 с.

3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. управління персоналом: навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. — К., Кондор. — 2005. — с. 308.
5. Лапин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия: Монография. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2004. — 360 с.
6. Оценка стоимости предприятия (бизнеса): учебное пособие / Под ред. Абдулаева Н.А., Колойко Н.А. — М.: изд-во "Экюс", 2000. — 352 с.
7. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України (політико-економічний аналіз): автореферат на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.01 — економічна теорія та історія економічної думки / Львівський національний університет ім. І. Франка. — Львів, 2007. — 39 с.
8. Щербак В.Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством: наукове видання. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 164 с.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2010 р.