

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Персонал підприємства є одним із головних виробничих факторів, ефективність використання якого визначає кінцевий результат роботи підприємства.

Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково – технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. У зв'язку з цим великого значення набуває питання розробки нових систем підбору і просування кадрів, наукового обґрунтування планування персоналу, їх об'єктивної підготовки, перепідготовки та безперервного підвищення кваліфікації персоналу. [3]

Різні проблеми пов'язані з кадровим потенціалом у своїх наукових працях досліджували такі відомі вітчизняні та закордонні вчені: Головко А. С., Герасимчук В., Дацій Н. В., Заречнєв А. Н., Турчинов А. І., Маслов Е. В., Кабаков В. С., Друкер П., Порттер М., Семенова А. Г., Шарко А. І., Краснокутська Н. С., Авдеєнко В. Н., Котлов А. та ін.

Але на жаль, на сьогоднішній день проблеми пов'язані з ефективністю використання кадрового потенціалу підприємства досліджені недостатньо.

Метою даної статті є наукове обґрунтування змісту поняття «кадровий потенціал», а також дослідження проблем ефективності використання кадрового потенціалу підприємства.

Ключові слова: потенціал, персонал, трудовий потенціал, кадровий потенціал.

Термін «потенціал» походить від латинського слова «potentia», що означає «потужність, сила».

За Великим економічним словником термін «потенціал» являє собою наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь – чого. [1]

У вітчизняній практиці для визначення понять, які характеризують людей, задіяних у трудовій діяльності на рівні підприємств, здебільшого оперують такими термінами, як «персонал» та «кадри».

До кадрів (від фр. *cadres*) належить склад кваліфікованих працівників підприємств, установ і організацій згідно зі штатним розкладом. Кадри характеризуються чисельністю, складом, професійною, кваліфікаційною і посадовою структурою, статтю і віком.

Поняття «персонал» більш ємне, ніж «кадри», і кадри є складовою частиною персоналу. Більшість дослідників розглядає «кадровий потенціал» разом із «трудовим потенціалом». Головко А. С. зазначає, що трудовий потенціал може використовуватися для характеристики потенціалу держави, галузі, регіону, підприємства. Кадровий потенціал характеризує тільки наявні кількісні і якісні характеристики працівників окремих підприємств та установ, галузей, регіонів.

Гринкевич С. С. та Гураль Н. Р. вважають «трудовий потенціал» ширшим та багатограннішим, на відміну від поняття «кадровий потенціал». Перший виступає як відносно самостійна підсистема соціально – економічних відносин, а сутність кадрового потенціалу в загальному плані відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства. Дискусійним є характеристика, що подається авторами для визначення цих понять на різних рівнях: працівник (особа), підприємство, суспільство (галузь).

Михайлова Л. І., Турчіна С. Г. розглядають кадровий потенціал як складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину із наявного кількісного складу працівників з відповідними якісними характеристиками.

Виходячи із зазначеного вище, можна сказати, що кадровий потенціал – це сукупність кількісних і якісних характеристик штатних працівників підприємства, які можуть бути використані для підвищення ефективності його діяльності з метою одержання прибутку або досягнення соціального ефекту. [4, с. 97]

Кадровий потенціал підприємства [2] – це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досяг-

ненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу.

До основних проблем пов'язаних з ефективним використанням кадрового потенціалу підприємств належать:

- специфіка історично сформованого трудового менталітету;
- проблема, на яку менеджери поки не звертають належної уваги, є відрив планування розвитку кадрового потенціалу на підприємствах від реальної ситуації щодо формування кадрового потенціалу в певному регіоні. Упродовж останніх 20 років у результаті економічної та демографічної кризи, викривлень у соціальній політиці, прорахунків у приватизаційних процесах, регулюванні доходів, недоліків у проведенні реструктуризації виробництва трудовий потенціал регіонів України зайняв якісної та кількісної руйнації, використовується неефективно, нераціонально;
- кадровий дефіцит, який зростає внаслідок збільшення обсягів трудової міграції в інші країни, де на підприємствах пропонується більш приваблива заробітна плата;
- обсяги і структура кадрів сьогодні не відповідають кадровим потребам, вона орієнтована на попит абитурієнтів, їх уявлення про престижність професій і можливі доходи, тому з одного боку, наявне «перевиробництво» юристів, економістів, менеджерів у 4 – 8 разів, а з іншого – спостерігається гостра нестача інженерів;
- менеджерів підприємств не влаштовує якість підготовки кадрів у регіонах. Однак підприємці – роботодавці, справедливо наголошуючи на тому, що підготовка фахівців і робітників навчальними закладами лише частково відповідає сучасним вимогам, українською рідко беруть участь у фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, вдосконаленні освітніх програм.

Подолати зазначені проблеми [5], зможуть лише ті підприємства, керівники яких раніше за інших зрозуміють необхідність урахування в ефективному використанні змін у зовнішньому середовищі та можливостей гнучкого впливу на кадрову ситуацію з боку підприємців – роботодавців.

Можна зробити висновки.

Кадровий потенціал – це головне багатство підприємства, яке визначається не тільки кількісним складом підприємства але й якісними характеристиками персоналу.

Основною складовою діяльності будь – якого підприємства має стати ефективне використання кадрового потенціалу. А отже, однією з головних задач менеджменту на підприємстві повинна стати мотивація і розвиток персоналу.

Для підвищення ефективності управління кадровим потенціалом підприємства необхідна: створення відповідно нормативно – методичної бази, що регламентує діяльність кожного з учасників процесу управління; постійна участь в управлінні не тільки кадрових служб, але і керівників структурних підрозділів; більш чіткий розподіл функцій між всіма учасниками управління персоналом та координація їх дій; визначення пріоритетів в роботі з кадровим потенціалом.

Література

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / Авт. и сост. А.Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Книный мир, 2005. – 860 с.
2. Інтернет – ресурс Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%E0%E4%F0%EE%2%FB%9_E%EF%EE%F2%E5%ED%F6%E8%E0%EB
3. Сінатор С. М. Методи управління кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/sinator-sm-metodi-upravlinnya-kadrovim-potentsialom-pidprietstva/>
4. Тхорик В.А. Збереження кадрового потенціалу підприємства // Інноваційна економіка Всеукраїнський науково – виробничий журнал. – 1'2012 - № 27 С. 96 – 99 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2012_1/96.pdf
5. Фордзюн Ж. В., Данилишин Т. Р. Проблеми ефективності використання кадрового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/77882.doc.htm