

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: Головка А. С., Герасимчук В., Дацій Н. В., Заречнев А. Н., Турчинов А. І., Маслов Е. В., Кабаков В. С., Друкер П., Портер 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 дослідженні 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 «трудоим потенціалом». Головка 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 «трудоим 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-

