

## **ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В МІНЛИВИХ УМОВАХ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

*Анотація. Розглянуто зміст кадрового потенціалу та його основні риси. Особливу увагу було приділено аналізу та оцінці кадрового потенціалу в мінливих умовах зовнішнього середовища та було запропоновано заходи щодо підвищення ефективності кадрового потенціалу в умовах функціонування в нестабільному середовищі.*

*Аннотация. Рассмотрено содержание кадрового потенциала и его основные черты. Особое внимание было уделено анализу и оценке кадрового потенциала в меняющихся условиях внешней среды и были предложены мероприятия по повышению эффективности кадрового потенциала в условиях функционирования в нестабильной среде.*

*Annotation. The meaning of human resources and its main features was considered. Particular attention was paid to the analysis and evaluation of human resources in changing environmental conditions and proposed measures to improve human resource capacity in operation in an unstable environment.*

*Ключові слова: кадровий потенціал, кадри підприємства, оцінка кадрового потенціалу.*

Актуальність теми обумовлена тим, що персонал підприємств сьогодні виходить на одне з перших місць за значимістю, менеджери вищої ланки, власники підприємств сьогодні починають усвідомлювати, що персонал – найважливіша підсистема підприємства, від ефективної роботи якої залежить ефективність роботи підприємства в цілому.

Україну, як і всі інші країни, інтегровані у світову економіку, повною мірою торкнулася світова фінансова криза, що вибухнула в недавньому минулому. У даний час всі вітчизняні економісти пропонують різні шляхи виходу української економіки з кризи. Однак в останні роки багато з них оцінювали розвиток країни за темпами зростання ВВП, часто не враховуючи те, що в основі довгострокового економічного зростання лежить продуктивність праці. Низька продуктивність праці стає основним стримуючим чинником і ризиком української економіки.

За такої перспективи виникає елементарний брак працездатного населення для підтримки систем життєзабезпечення, і особливо для забезпечення зростання виробництва. Уже в даний час головна проблема багатьох українських підприємств полягає в нестачі робочих рук. Ця проблема пов'язана, в тому числі, з браком кваліфікованих кадрів і низькою продуктивністю праці [1].

У ситуації, економічній та демографічній, для нашої країни життєво важливий дієвий механізм зростання продуктивності праці та раціонального використання трудових ресурсів [2].

Мета даної статті – різнобічний розгляд і оцінка кадрового потенціалу підприємства, його характеристик та аспектів розвитку в мінливих умовах зовнішнього середовища.

Поняття кадрового потенціалу слід розглядати в контексті з поняттям "потенціал" взагалі. Тоді кадровий потенціал – це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед суспільством, регіоном, колективом цілями на певному етапі розвитку. Такий підхід до визначення кадрового потенціалу дає можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів у відповідності з обраним об'єктом, предметом дослідження, а також його цілями і завданнями [3].

Зміст кадрового потенціалу та основні його риси можна сформулювати, виходячи з такого визначення кадрів. Кадри – це кваліфіковані, спеціально підготовлені для тієї чи іншої діяльності працівники, коли доцільне їх використання передбачає максимальну віддачу того, що здатний дати спеціаліст за своєю освітою, особистими якостями, набутим досвідом роботи. Кадровий потенціал закладений у тих функціях, які він виконує як професіонал і через свої здібності, знання, досвід може забезпечити ефективне функціонування виробництва [4].

Тому аналіз кадрового потенціалу слід проводити, враховуючи економічні передумови, в тісному взаємозв'язку з науково-технічним, трудовим, виробничим потенціалом, які безпосередньо впливають на кількісні та якісні параметри кадрового потенціалу, закономірності його розвитку та ефективного використання.

Кадровий потенціал можна визначити як сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в цій організації і вирішують певні завдання. Розглядаючи різні складові поняття "кадровий потенціал" як джерела якісних зрушень в економічному розвитку, можна зробити висновок, що еволюція категорії відображає глибокі зміни змісту всієї системи економічних понять, у центрі якої розташований працівник як головна продуктивна сила [5].

Вітчизняні вчені віддають перевагу методу оцінки кадрового потенціалу за економічними показниками. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід та є більшою цінністю для підприємства.

Існують наступні методики оцінки кадрового потенціалу підприємства на основі економічних показників: витратна методика; на основі одиниці живої праці; коефіцієнтна; результативна методика [2].

Проте показник чисельності працівників, навіть за видами діяльності (зайняті основною діяльністю, зайняті в

повної характеристики кадрового потенціалу, особливо для цілей управління кадрами в умовах ринкової економіки [3].

Таким чином, в оцінці кадрового потенціалу вкрай необхідна характеристика його якісної сторони.

Якісна характеристика кадрового потенціалу спрямована на оцінку фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці – стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості і т. п.); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній та кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки і т. п.); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомо зрілість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства тощо) [5].

Таким чином, для підвищення ефективності кадрового потенціалу необхідно формувати кадровий резерв на підприємстві, що дозволить заздалегідь (за практично обґрунтованою програмою) підготувати кандидатів на новостворювані вакантні посади, ефективно організувати навчання і стажування фахівців, включених у резерв, раціонально їх використовувати на різних напрямках і рівнях у системі управління.

Підготовка кадрового резерву – це жива організаторська робота, суть якої має полягати в серйозному вивченні людей, їх вихованні, своєчасному висуненні на таку роботу, де вони найкращим чином можуть проявити себе. З метою підвищення ефективності підготовки фахівців, включених до складу кадрового резерву підприємства, доцільно складати індивідуальні плани підготовки.

Отже, запропоновані заходи сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності підприємства в цілому. Таким чином, у статті повністю висвітлено особливості кадрового потенціалу в мінливих умовах зовнішнього середовища.

*Наук. керівн. Матвієнко-Біляєва Г. Л.*

---

**Література:** 1. Бородин Е. И. Экономический анализ в системе предприятия [Текст] / Бородин Е. И. // Экономический анализ, теория и практика – 2008. – № 14. – С. 10–12. 2. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст] / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2008. – 224 с. 3. Савицька Г. В. Економічний аналіз [Текст] : підручник / Савицька Г. В. – К. : Нове знання, 2007. – 679 с. 4. Савицька Г. В. Методика комплексного аналізу господарської діяльності [Текст] : учебник / Савицька Г. В. – 5-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 408 с. 5. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст] : навчальний посібник / Краснокутська Н. С. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.