

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

СУТНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЙОГО ОЦІНКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто сутність кадрового потенціалу, здійснено його порівняння з трудовим потенціалом. Виділено основні видові прояви у загальній структурі кадрового потенціалу, запропоновано їх узагальнену класифікацію. Виокремлено поетапну оцінку кадрового потенціалу для підприємств.

Аннотация. Рассмотрена сущность кадрового потенциала, осуществлено его сравнение с трудовым потенциалом. Выделены основные видовые проявления в общей структуре кадрового потенциала, предложена обобщенная классификация. Выделена поэтапная оценка кадрового потенциала для предприятий.

Annotation. The article deals with the essence of human potential, its comparison with the labour potential. In the overall structure of human resources the major specific manifestations were allocated, the generalized classification was proposed. In addition, the phased evaluation of human resources for businesses was emphasized.

Ключові слова: кадровий потенціал, класифікація кадрового потенціалу підприємства, оцінка потенціалу.

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств найважливішою проблемою є ефективне керування персоналом. Саме кадровий потенціал сприяє забезпеченню розвитку конкурентоспроможного підприємства. Оцінка місця кадрового потенціалу серед інших потенціалів підприємства має велике значення і дозволяє визначити напрями розвитку підприємства в цілому. Кадровий потенціал є частиною трудового потенціалу підприємства. У більшості економічних джерел ці терміни використовуються як синоніми. Поняття "трудоий потенціал" широко ввійшло в науковий обіг у 60 – 70 рр. XX століття. Його використання зумовлено, передусім, необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП, характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці, вичерпанням місткості категорії "трудоі ресурси" [1].

Проблеми використання трудового потенціалу розглянуто в працях відомих вітчизняних і зарубіжних учених. Вагомий внесок у розвиток цієї проблематики внесли Андреев К. Л. [2], Бажан І. І. [3], Богиня Д. П. [4] та ін. Вони докладно проаналізували значення кадрового потенціалу для підприємства, а також наслідки щодо ефекту, який спричиняє високий його рівень.

У науковій літературі серед вчених не існує однозначного тлумачення поняття "трудоий потенціал". В основних напрямках розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року зазначено, що трудоий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які, за певних ознак, а саме: станом здоров'я, психофізіологічними особливостями, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнями, соціально-етнічним менталітетом, здатні та мають намір провадити трудову діяльність [5]. Кадровий та трудоий потенціали у широкому розумінні тотожні – це людський капітал, людський розвиток. Відмінність між ними полягає в тому, що трудоий потенціал має територіальну прив'язку та є сукупністю кількісних і якісних характеристик економічно активного, працездатного населення певної території, які визначають можливості цієї категорії населення виступати в ролі потенційних працівників, а кадровий потенціал підприємства – це сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, зайнятого на підприємстві, а саме чисельність працівників, їхній вік, стать, освітній рівень та професійно-кваліфікаційні здібності [6]. Богиня Д. П. і Грیشнова О. А. вважають, що кадровий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [4].

За результатами дослідження у загальній структурі кадрового потенціалу слід відокремити такі його видові прояви (таблиця) [7]. Отже, на основі узагальненої класифікації видів кадрового потенціалу підприємства можна зазначити, що в наукових джерелах літератури виділяють різноманітні види кадрового потенціалу. Виникнення кожного конкретного виду потенціалу залежить від таких характеристик, як: участь у виробничо-господарському процесі, від місця у соціально-економічній системі підприємства, від спектра охоплення можливостей.

Таблиця

Узагальнена класифікація видів кадрового потенціалу підприємства

Ознака	Характеристика
1. За рівнем агрегованості оцінок	
1.1. Кадровий потенціал працівника	Індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності

© Горлова Ю. В., 2013

1.2. Груповий	Крім кадрового потенціалу окремих працівників містить додаткові можливості
---------------	--

(бригадний) кадровий потенціал	Технічної колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу
1.3. Кадровий потенціал підприємства	Сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів
2. За спектром охоплення можливостей	
2.1. Індивідуальний кадровий потенціал	Ураховує індивідуальні можливості працівника
2.2. Колективний (груповий) кадровий потенціал	Ураховує не лише індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів
3. За характером участі у виробничо-господарському процесі	
3.1. Потенціал технологічного персоналу	Сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, виконуючих технічні функції апарату управління
3.2. Управлінський потенціал	Можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективно організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства
4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства	
4.1. Структуро-формуєчий кадровий потенціал	Можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури підприємства
4.2. Підприємницький кадровий потенціал	Наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності
4.3. Продуктивний кадровий потенціал	Можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати, виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певного підприємства

Також у результаті досліджень було виявлено, що для організації кадровий потенціал є найважливішим чинником виживання. Для інвесторів, покупців і кредиторів кадровий потенціал може слугувати складовою гудвіл при оцінці підприємства.

Ім'я, репутацію підприємству створюють люди. Тому ціна гудвіла як різниця між ринковою й балансовою вартістю підприємства значною мірою відображає цінність кадрового потенціалу підприємства.

Для всебічної оцінки кадрового потенціалу на підприємстві проводиться так званий кадровий аудит.

Предметом оцінки кадрового аудиту є:

- адекватність кадрового потенціалу сукупного працівника завданням підприємства;
- відповідність чисельності, професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, продуктивності й інших кількісних показників необхідному або проектуваному значенню;
- вплив професійних і особистісних якостей окремих працівників (управлінської й професійної "еліти") на рівень та оцінку підприємства в цілому;
- витрати на реструктуризацію з метою приведення у відповідність зазначених показників, у тому числі на вивільнення, перепідготовку, працевлаштування.

На підприємстві реструктуризація кадрового потенціалу провадиться відповідно до бізнес-плану або програмою виживання й розвитку.

Для складання плану реструктуризації кадрового потенціалу поряд з кількісними показниками, які зазначено, необхідні такі дані:

- чисельність працівників, що вивільняються;
- їхній професійно-кваліфікаційний склад порівняно з потребами на ринку праці;
- статевий склад;
- чисельність, що потребує перепідготовки для подальшого працевлаштування, чисельність потребуючих у конкретних мірах соціального захисту;
- чисельність і професійно-кваліфікаційний склад кадрів, що вимагаються, для нового виробництва (за бізнес-планом інноваційного проекту).

Оцінка підприємства з боку менеджменту включає [8]:

1. Виявлення ядра кадрового потенціалу, що становить особливу цінність для підприємства.
2. Проведення кадрового аудиту й оцінки з метою визначення:
 - ступеня впливу на ринкову ціну підприємства в якості гудвіла (підвищення, зниження);
 - ступеня впливу на інвестиційну привабливість підприємства;
 - обсягу витрат на реструктуризацію.
3. Розробка й реалізація заходів щодо збереження й розвитку.
4. Реструктуризація.

Сьогодні особливої уваги потребує визначення значущості кадрового потенціалу на підприємстві, оскільки саме він є одним з найважливіших чинників, який впливає на ефективність діяльності підприємства. Своєчасна оцінка кадрового потенціалу на підприємстві може забезпечити підвищення рівня конкурентоспроможності шляхом усунення проблемних місць.

Наук. керівн. Кулешова Н. В.

Література: 1. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–71. 2. Андреев К. Л. Трудовий потенціал промислового підприємства. Проблеми управління: теорія, методологія / К. Л. Андреев, Н. А. Иванов. – Саратов: СГУ, 1998. – 252 с. 3. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: [монографія] / Бажан І. І. – Донецьк: ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2006. – 144 с. – Бібліогр.: С. 123–133. 4. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 314 с. 5. Основні напрями

розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р. // Людина і праця. – 1999. – № 8. – С. 32. 6. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ "ІАЕ", 2005. – 370 с. 7. Щетинина В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинина // МЭ и МО. – 2001. – № 12. – С. 49. 8. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.