

Студент 2 року магістратури
факультету економіки і права ХНЕУ

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто підходи до оцінки кадрового потенціалу підприємства та розроблено систему показників для його оцінки.

Аннотация. Рассмотрены подходы к оценке кадрового потенциала предприятия и разработана система показателей для его оценки.

Annotation. This article describes approaches to assessing human potential of enterprise and also a system of indicators for its evaluation is developed.

Ключові слова: кадровий потенціал, кількісні показники, якісні показники, затратний підхід та дохідний підхід до оцінки кадрового потенціалу.

Складні процеси, які відбуваються сьогодні в економіці України, що пов'язані з переходом до нових, інноваційних моделей господарювання, ставлять перед сучасним керівником комплексні проблеми підвищення ефективності роботи організацій. Людський фактор при цьому відіграє все більшу роль, адже основна конструктивна перевага будь-якого підприємства, яке намагається зміцнити свої позиції на ринку, – його трудовий потенціал, пошук шляхів активізації якого і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства.

Враховуючи все більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили та її зростаючу вартість, на першому плані кадрової політики є завдання розвитку і максимального використання вже наявного у підприємства кадрового (трудоного) потенціалу. У зв'язку з цим актуальним стає дослідження чинників формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

Широке коло питань із дослідження проблеми формування та використання кадрового потенціалу висвітлене у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед цих робіт слід зазначити дослідження Гриньової В. М. [1; 2], Красноносолової О. М. [1], Новікової М. М. [1 – 3], Салун М. М. [1], Волгіна Н. А., Журавльова П. В., Одегіна Ю. Г. [4] та Кибанова А. Я. [4]. Однак поки що не створено комплексної методології чисельного вимірювання кадрового потенціалу та його конкурентоспроможності. Водночас таке оцінювання має суттєве практичне значення для розробки і вдосконалення стратегії й тактики управління персоналом у сучасних умовах.

Метою даного дослідження є проаналізувати підходи та запропонувати систему показників для оцінки кадрового потенціалу як основного фактора забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Досягнення цієї мети передбачає вирішення таких завдань:

визначення терміна "кадровий потенціал підприємства" та показників, які його характеризують;

аналіз підходів до оцінки кадрового потенціалу;

розробка системи показників, які найбільшою мірою дозволяють оцінити кадровий потенціал.

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу та ефективності його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, перш за все, правильно підібрані кадри, організаційна культура, можливості для прояву ініціативи, матеріальне і нематеріальне стимулювання. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг.

Кадровий потенціал – це сукупність таких характеристик людини, що виникають у результаті матеріальних та духовних вкладів у неї (здоров'я, інтелект, творчі здібності, освіта, професіоналізм, активність, організованість) [1]. Волгін Н. А. визначає кадровий потенціал найманого робітника як сукупність його внутрішніх якостей та характеристик, які він може реалізувати в трудовій діяльності при певних умовах [4]. Отже кадровий потенціал підприємства представляє собою сукупність якісних та кількісних показників, які характеризують управлінський та виробничий персонал.

Важливою складовою, яка впливає на потенціал робітника, є його компетентність. Компетентність робітника включає декілька складових, серед них: загальні, комунікативні, організаційні, спеціальні [5]. На думку автора, однією із головних є загальна компетентність, пов'язана з загальним рівнем освіти співробітника, знаннями у сфері економіки, фінансів, менеджменту, маркетингу, психології, – це все, що необхідно для роботи на ринку, але не пов'язано з безпосередньою діяльністю його підрозділу [5]. Компетентність працівників відноситься до групи якісних показників.

Виділимо окремо якісні та кількісні показники (таблиця) [3].

Таблиця

Якісні та кількісні показники кадрового потенціалу

Якісні	особистісно-кваліфікаційний потенціал кожного працівника
	індивідуальні характеристики: працездатність працівника, відповідальність, сумлінність та порядність, організованість та вимогливість до себе, рівень освіти, культурний розвиток
	соціально-психологічні та організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура і цінності підприємства
Кількісні	чисельність працівників
	професійно-кваліфікаційний склад кадрів
	статевовіковий склад
	середній вік працівників
	стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді
	рівень ротації (руху) кадрів
	укомплектованості підприємства кадрами
	рентабельність праці
продуктивність праці	

Кадровий потенціал підприємства може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик, набір яких визначає кожне підприємство самостійно. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу у вартісних категоріях, яка особливо актуальна для власника підприємства.

Існують два підходи до вартісної оцінки кадрового потенціалу підприємства: затратний та дохідний [4].

Відповідно до затратного підходу кадровий потенціал визначається сумою фактичних витрат на його створення (фактична заробітна плата, витрати на забезпечення умов роботи, оплата соціального забезпечення).

Дохідний підхід до визначення вартості кадрового потенціалу пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці працівників. У цьому випадку вартість кадрового потенціалу дорівнює капіталізації частини прибутку, яка генерується цією працею, і в разі, якщо показники ефективності підприємства перевищують середньогалузеві, то ця вартість певною мірою враховується через гудвіл.

На думку автора, на вітчизняних підприємствах доцільно використовувати затратний підхід, тому що в дохідному підході процес виявлення частки прибутку, яка отримується за рахунок праці робітників, досить складний, та не завжди об'єктивний. Виявити та розрахувати потенціал персоналу за допомогою затратного методу можна значно точніше.

Для оцінки кадрового потенціалу доцільно використовувати комплексну систему показників, яка б охоплювала різні складові, як з кількісної, так і з якісної сторін. На думку автора, необхідно запропонувати наступну систему показників:

- 1) соціально-психологічні аспекти потенціалу робітника, індивідуальні характеристики особистості (темперамент, тип особистості та ін.) та рівень взаємодії індивіда з колективом;
- 2) освітньо-професійні аспекти – рівень освіти, навиків, умінь, досвід роботи, наявність професійного розряду;
- 3) трудові аспекти потенціалу робітника – дисциплінованість, ступінь досягнення поставлених цілей, продуктивність та рентабельність праці;
- 4) індивідуальні аспекти – рівень життя, стан здоров'я, рівень задоволення умовами праці.

Дана система показників є досить універсальною та може бути використана на різних підприємствах, незалежно від їх розміру та специфіки діяльності, але вона повинна доповнюватись додатковими показниками, які б ураховували особливості підприємства.

Кадровий потенціал є важливою складовою потенціалу підприємства. Його оцінка та підвищення є необхідним засобом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Для оцінки кадрового потенціалу була запропонована система показників, що дає змогу врахувати різні складові трудового потенціалу. Подальшого дослідження потребують питання вартісної оцінки якісних показників кадрового потенціалу.

Наук. керівн. Запащук Л. В.

Література: 1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. М. Гриньова, О. М. Красносова, М. М. Новікова та ін. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 428 с. 2. Гринева В. Н. Влияние социально-трудовых отношений на реализацию трудового потенциала работника / В. Н. Гринева, М. Н. Новикова // Социальная экономика. – 2006. – № 1, 2. – С. 92–99. 3. Новикова М. Н. Концепция управления трудовым потенциалом предприятия / М. Н. Новикова // Наука і життя. – 2006. – № 1. – С. 39–41. 4. Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / Н. А. Волгин, П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегин. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с. 5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.