

УДК 331.108.2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

О.О. ШЕВЧЕНКО, І.С. ПАВЛЮЧЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

Дослідження суті поняття «кадровий потенціал». Обґрунтування основних ознак кадрового потенціалу українських і російських літературних джерел. Складові та основи формування і оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, а й від компетенції персоналу та ефективності його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу погрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для виявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Об'єкти та методи дослідження

У роботах Андрєєва С.В., Арєф'євої О.В., Волкова О. І., Гречан А.П., Денисенка М.П., Краснокутської Н.С., Сахаєва В.Г., Єсінової Н.І., Федоніна О.С. та інших кадровий потенціал виражається через такі основні ознаки: здібності, можливості кадрів, сукупність робітників та якісні і кількісні характеристики персоналу (рис. 1).

Однак незважаючи на широкий інтерес до цього питання, проблема правильного визначення кадрового потенціалу на сьогодні не є достатньо розкритою в економічній теорії.

Постановка завдання

Мета статті – проведення аналізу існуючих ознак кадрового потенціалу та дослідження проблем його формування. Виявлення основних характеристик і складових кадрового потенціалу як фактора підвищення економічних результатів діяльності підприємства.

Результати та їх обговорення

Робота з кадрами належить до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави.

На сучасному етапі особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, поліпшенню підготовки і використання спеціалістів [1].

Кадровий потенціал є складовою трудового потенціалу, яка містить :

- а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);
- б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).

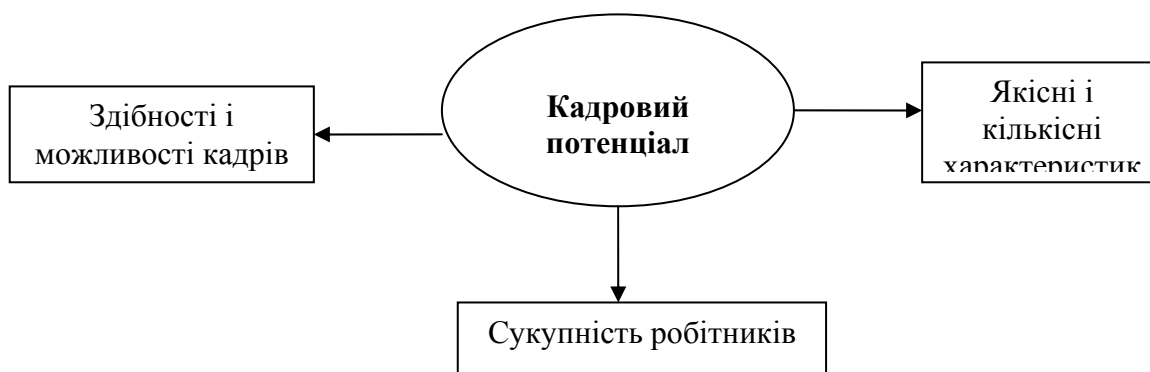


Рис. 1. Ознаки поняття «кадровий потенціал»

У загальному вигляді кадровий потенціал підприємства характеризується кількістю робітників на підприємстві, якістю їх професійної підготовки та сукупністю здібностей і можливостей забезпечувати досягнення цілей підприємства на основі їхніх професійних знань.

Кадровий потенціал формується інтеграцією і динамікою таких моментів і сторін життєдіяльності людини, як особисті властивості, загальна працездатність, професійно-кваліфікаційні знання, уміння, досвід, творчі схильності, здатність і орієнтація особи. Відтворення і зростання кадрового потенціалу так само як і міра відповідної йому ефективності праці, залежать не стільки від одного елемента, скільки від інтеграції всіх складових, їх збалансованості як для окремої людини, так і для груп працівників.

Якісна характеристика персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності працівників для досягнення цілей підприємства. Проте комплексний аналіз відповідної наукової літератури показав, що більшість авторів схиляються до того, що основною ознакою кадрового потенціалу є саме здібності і можливості кадрів.

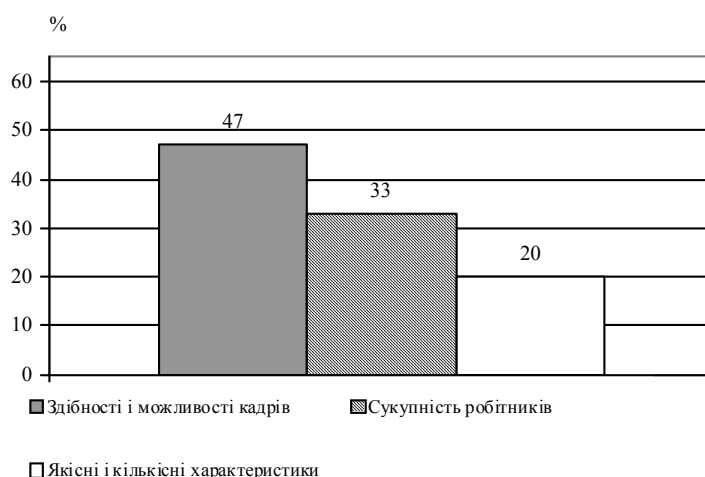


Рис. 2. Класифікація ознак поняття «кадровий потенціал»

Більшість українських та російських авторів (47%) при визначенні сутності кадрового потенціалу найбільше акцентують увагу саме на здібностях і можливостях

кадрів, 33% авторів схиляються до визначення кадрового потенціалу як сукупності робітників, тобто трудових можливостей підприємства.

Найменша кількість авторів (20%) визначає кадровий потенціал кількістю та якістю праці персоналу підприємства (рис. 2). Близьким до кадрового потенціалу в літературних джерелах є інноваційний, інтелектуальний, людський та виробничий – 21, 11, 5 та 5% відповідно.

Якщо поняття кадрового потенціалу розглядати в контексті з поняттям потенціал взагалі, то 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 поставлених перед суспільством, регіоном, колективом цілей на певному етапі розвитку.

Розглядаючи різні складові поняття «кадровий потенціал» як джерела якісних зрушень в економічному розвитку, можна зазначити, що еволюція, як категорія, відбиває глибокі зміни змісту всієї системи економічних понять, в центрі якої перебуває працівник як головна продуктивна сила.

Основними складовими кадрового потенціалу є освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності, професійні навички, психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю. Первинні складові «кадрового потенціалу» – це потреби і праця, результати і витрати, а саме працівники безпосередньо впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість кадрового потенціалу в цілому та конкретного працівника [2].

У теорію і практику входять і здобувають економічну оцінку в тій або іншій формі конкретні якісні характеристики кадрового потенціалу: чисельність, структура, знання, професійний склад, кваліфікація, набутий виробничий досвід тощо.

Категорія «кадровий потенціал» розглядає сукупного працівника не просто як учасника виробництва, а як невід'ємний і рушійний початок всіх стадій відтворювального процесу, як “носія” суспільних потреб [3]. На формування кадрового потенціалу підприємства впливають:

- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т. ін.), що відображається в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар тощо;
- оплачувана праця найманих працівників зі створення товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відображена в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки та особистий імідж співробітників;

– організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підпорядковуються члени організації; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їх розподілу; цінності, унікальні для певної організації; моделі комунікації; базові переконання, що розділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Суб'єктивно кадровий потенціал виступає як форма особистісного самовираження і задоволення потреб індивіда і може розглядатися як здатність людини виконувати визначені види робіт. Об'єктивно він і є вираженням набору характеристик, що відображають матеріально-технічну, соціально-економічну визначеність сукупності професій.

Висновки

Кадровий потенціал залежить від багатьох факторів, зокрема від руху кадрів, зміни кваліфікації, виникнення конфліктних ситуацій в колективі тощо. Ядро кадрового потенціалу складають сукупність здібностей працівників підприємства, які необхідні для виконання та координації робіт, що забезпечує переваги підприємства на ринках товарів і послуг.

Вирішальним критерієм при підборі й оцінці кадрів є їх ставлення до роботи в умовах ринку. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, енергійних, які вміють мислити, можуть і бажають на практиці активно втілювати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки.

ЛІТЕРАТУРА

55. Гавва В.Н., Божко Є.А. Потенціал підприємства: формування і оцінювання: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004.– 224 с.
56. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування і оцінка: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. –352с.
57. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І.Потенціал підприємства: формування та оцінка. –К.: КНЕУ,2006.– 316 с.

Надійшла 26.12.2008

УДК 658.012.4

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Р.В. ЯНКОВОЙ

Київський національний університет технологій та дизайну

Статтю присвячено основним проблемам формування організаційно-економічного механізму активізації підприємницької діяльності. Розглянуто структурні елементи, фактори впливу, важелі та методичні інструменти, що досить важливо для налагодження ефективної підприємницької діяльності. Проведені дослідження дали можливість формалізувати взаємозв'язки організаційно-економічного механізму активізації підприємницької діяльності