

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Арзамасова О.В.,
Даньків Н.В.

За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання підприємством стійких та провідних позицій на ринку. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на його конкурентні можливості і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Дана стаття присвячена визначенню сутності поняття кадрового потенціалу підприємства як економічної категорії, також містить опис кадрового потенціалу з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик, що дозволяє здійснювати його оцінку у вартісних категоріях, яка особливо актуальна для власника підприємства.

Ключові слова: підприємство, бізнес, потенціал підприємства, кадровий потенціал, вартісна оцінка.

ВСТУП

Сучасна виробнича організація є складною соціотехнічною системою, у якій виділяються матеріально-речові й людський (особистісний) фактори розвитку виробництва. Останнім часом людський фактор перетворився в головний фактор виробництва. Це зумовлено тим, що ефективне функціонування підприємства у теперішніх умовах цілком залежить від якості його основного ресурсу – кадрів. Особливо зараз, коли модель людини являє собою комплексну модель – «людину економічну», «людину психологічну», «людину соціальну». Тому все більш активно використовується поняття «кадровий потенціал».

Категорія «кадровий потенціал», як правило, використовується при характеристиці спеціалістів, працівників вищої кваліфікації, робітників, що мають відповідну освіту та високий професійний рівень. Відтворення потенційної здатності людини до праці в конкретних соціально-економічних умовах передбачає, в першу чергу, еквівалентну грошову винагороду за виконання трудових виробничих функцій. У цьому розумінні доречно відізнати поняття «кадри» і «кадровий потенціал». Категорія кадрового потенціалу визначається в часі та просторі через протиріччя, які об'єктивно існують в її межах і які піддаються спостереженню, систематизації і дають можливість прогнозувати та передбачати напрями розвитку, тобто сприймати її в певній системі координат. Згідно з пануючими визначеннями, до категорії кадрів відносяться просто зайняті працівники: робітники, керівники та спеціалісти [1, с.17; 2, с. 4]. Безумовно, всі вони мають свій потенціал, але саме поняття «кадри» його не враховує. Необхідність більш чіткого визначення наукової категорії

«кадровий потенціал» привело автора до думки фундаментально на достатньому рівні вивчити питання, що стосуються її соціально - економічної сутності.

В процесі дослідження було з'ясовано, що деякі теоретичні аспекти та тенденції розвитку кадрового потенціалу висвітлені в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як Богині Д.П., Долішнього М.І., Колота А.М., Куценко В.І., Лібанова Е.М., Лукінова Н.К., Маусова І.І., Одегова Ю.Г., Самуєльсона П., Струмліна С.Г. та ін.

Наприклад, Н.К.Маусов, Ю.Г.Одегов зазначають: «На відміну від трудового потенціалу, що об'єднує всіх робітників, здатних до праці, до кадрів відноситься тільки та його частина, що володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку» [3, с. 374]. Хоча треба наголосити на тому, що кадровий потенціал в загальному вигляді може характеризуватися не тільки чисельністю робітників, якістю їх професійної підготовки, а також, що є дуже важливим, їх творчими можливостями. Особливо привертати увагу дослідження, в яких визначення кадрового потенціалу поєднується з відповідними рівнями господарюючих суб'єктів або в залежності від рівня дослідження (підприємство, галузь, регіон). Кадровий потенціал у цих дослідженнях визначається як сукупність працюючих спеціалістів, а також спеціалістів, що влаштовуються на роботу, навчаються або підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва [1, с. 18]. Погоджуючись із даним визначенням, слід додатково розкрити механізм його формування. Доцільно також підкреслити більш глибокий зміст, системоутворюючу роль категорії кадрового потенціалу, як ядра всієї соціовиробничої системи, а також сукупність усіх потенційних здібностей та знань визначених категорій працівників, що можуть бути використані в разі необхідності при досягненні цілей системи та в разі створення сприятливих умов із боку оточуючого середовища (під такими умовами, перш за все, мається на увазі створення ефективної системи мотивації).

А.Г.Смоляр та О.О. Грамотенко розглядають кадровий потенціал у широкому та вузькому значеннях. Так в широкому сенсі – кадровий потенціал являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Кадровий потенціал може розглядатися і вужчому сенсі – як тимчасово – вільні, або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку та навчання [4, с.66].

Однак, за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення визначених категорій та проблем з урахуванням специфіки ринкової економіки та інтенсифікації процесу переходу до інформаційного суспільства.

У даній статті ставилося за мету з'ясувати поняття та соціально-економічну сутність кадрового потенціалу, як чинника економічного розвитку.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сьогодні, чи не найважливіша роль належить людському капіталу. Як відзначають автори одного з підручників зі стратегічного менеджменту, «талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги». Такої ж точки зору дотримуватися фахівець в галузі стратегічного управління О.С Віханський, який відзначає, що «...основною будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» організації, але і найкоштовнішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [5, с.238].

У цьому контексті людський фактор потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються.

Краснокутська Н.С. вважає, що кадровий потенціал близький за змістом до нематеріальних активів підприємства, тому що здібності працівників, з одного боку, не мають матеріально-речовинної форми, а з іншого боку - їх реалізація забезпечує роботодавцю певний дохід. Так, наявність гудвілу, що не може бути реалізований окремо від підприємства, є свідченням успішної реалізації його кадрового потенціалу, який також не може бути відчужений для використання або реалізації окремо від конкретних людей.

Разом з тим, причини, що обумовлюють зміну вартості нематеріальних активів і величини кадрового потенціалу різні. Це пов'язано насамперед із суб'єктивністю останнього, відсутністю правового захисту використання кадрового потенціалу.

Крім того, можливі ситуації, коли реалізація кадрового потенціалу створює негативний результат (наприклад, необхідність оплати неефективної праці працівників, що не приймають участь у процесі досягнення цілей діяльності підприємства). У цих випадках кадровий потенціал може розглядатися як частина пасивів підприємства.

Отже, з наведених визначень можна зробити висновок: кадровий потенціал підприємства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками трудового потенціалу, який забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Авторське бачення категорії «кадровий потенціал підприємства» таке – це наявні і можливі в майбутньому трудові можливості, якими володіє підприємство за даного рівня розвитку науки та техніки, котрі визначаються чисельністю працівників, їх індивідуальними професійними характеристиками.

Кадровий потенціал підприємства відізняється від особистого потенціалу працівника, оскільки сукупність завжди більша від суми його складових – індивідуальних потенціалів працівників – в силу виникнення нової якості ефекту, який обумовлений взаємодією складових елементів системи.

Вже саме об'єднання працівників в єдиний та планомерно організований процес праці породжує ефект спільної (колективної) праці. Таким чином, якщо сукупність фізичних та духовних здібностей людини є основою її особистісного потенціалу, то соціальна виробнича сила, яка виникає завдяки мотивованій спільній діяльності різних індивідів, складає основу кадрового потенціалу колективу [6, с.198].

Для розкриття здібностей і можливостей, якими володіють працівники, у кадровому складі виділяють групи, що грають різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства:

- працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;
- працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології);
- працівники, що організовують процес створення засобів досягнення цілей;
- працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;

- працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей.

І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, вибирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей підприємства.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників за виробництво товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створена оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т. ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створена працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбивана в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації;
- структура влади та її компетентність;
- система винагород і способів їхнього розподілу;
- цінності, унікальні для даної організації;
- моделі комунікації;
- базисні переконання, що розділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Таким чином працівники впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість кадрового потенціалу в цілому та конкретного працівника. З іншого боку, працівник має право відмовитися від умов, на яких його збираються використовувати, обговорювати з керівництвом рівень винагороди за працю, навчатися іншим професіям, ухилитися від виконання обов'язків, звільнитися за власним бажанням і т. ін., що призводить до обмеженої керуваності станом даного ресурсу.

Перераховані особливості зумовлюють необхідність опису кадрового потенціалу як за допомогою кількісних, так і за допомогою якісних показників.

До кількісних відносяться показники:

- чисельності працівників;
- професійно-кваліфікаційного складу кадрів;
- статево-вікового складу;
- середнього віку працівників;
- стажу роботи на підприємстві в цілому й у певній посаді;
- рівня ротатії (руху) кадрів;
- укомплектованості підприємства кадрами (рівня заміщення посад) і т. ін.

До якісних показників відносяться:

- індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника;
- індивідуальні професійні характеристики;
- соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

Під індивідуально-кваліфікаційним потенціалом працівника розуміють його професійні характеристики, які визначаються відповідно до кваліфікаційних довідників посад керівників, фахівців, службовців і робітників. При цьому виділяють чотири рівні освоєння професійних знань, що впливають на рівень індивідуально-кваліфікаційного потенціалу працівника:

- 1-й рівень - працівник має загальне уявлення про предмет праці та професійних обов'язків;
- 2-й рівень - працівник знає основи тієї чи іншої професійної діяльності та розуміє галузь застосування цих знань;
- 3-й рівень - працівник має необхідні знання та вміння застосовувати їх на практиці;
- 4-й рівень - працівник має необхідні знання, вміння застосовувати їх на практиці та передавати ці знання іншим (уміє консультувати).

До індивідуальних професійних характеристик працівника також відносять:

- професійний досвід, що накопичується протягом багатьох років;
- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей і ін.);
- конкурентоспроможність працівника - ступінь розвитку здібностей працівника, які використовуються в його професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує, якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на ринку певної якості [5, с.239].

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових і т. ін.) і внутрішньої структури підприємства. Зміна величини кадрового потенціалу відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження (старіння знань, втрати вмінь);
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

ВИСНОВКИ

Отже, кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. Люди не є пасивним об'єктом управління, вони активно змінюють себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі. Таким чином, кадровий потенціал підприємства може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу у вартісних категоріях, яка особливо актуальна для власника підприємства. Така оцінка допомагає одержати реальне уявлення про те, наскільки здібності працівників перевищують витрати на їх залучення, навчання та розвиток.

Надалі автор передбачає вивчення специфічних взаємозв'язків між складовими кадрового потенціалу, класифікацію і знаходження ваги кожної такої складової, її оцінку.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зинovieв И.Ф. Управление персоналом / И.Ф. Зинovieв, Н.Н. Панова. – Симферополь: Таврида, 1998. – 236 с.
2. Богиня Д.П. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2007. – №3. – С.3-10.
3. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р.П. Колосова. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
4. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.Г. Смоляр, О.О. Грамотенко // Экономика та держава. – 2008. – № 5. – С. 96-99.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [Навчальний посібник] / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 350 с.
6. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – С. 197- 221.

Арзамасова Оксана Вікторівна, ст. викладач кафедри економіки Тернопільської філії Європейського університету, тел. 0977706697, E – mail : arzamasova.o@mail.ru

Даньків Наталія Василівна, аспірант кафедри обліку та аудиту ДВНЗ «Ужгородський національний університет», , тел. 0505196957, E– mail: nato4kad@mail.ru