

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

С.В. Безнос, ст. викладач

Н.О. Стоянова

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса

У сучасних умовах господарювання розвиток кадрового потенціалу є проблемою, вирішення якої визначає результати діяльності будь-якого підприємства, у тому числі промислового, та можливість соціально-економічного зростання національної економіки загалом. Вчені довели, що управління кадровим потенціалом є важливим стратегічним напрямом розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкуренції. Звідси випливає, що розуміння керівниками підприємств основних засад формування системи управління кадровим потенціалом та науково обгрунтоване проектування основних її підсистем дадуть змогу вирішити основні науково-технічні, організаційні та економічні завдання господарювання, що визначило актуальність дослідження.

Використання стратегії в процесі формування та розвитку кадрового потенціалу є підходом, який дозволяє ефективно розподілити людські ресурси підприємства та скоординувати дії керівництва для досягнення цілей підприємства. Теоретико-методологічні та економіко-організаційні аспекти управління кадровим потенціалом суб'єктів господарювання висвітлені у працях таких провідних учених та науковців: А. П. Дудар, Н. І. Верхоглядова, Л. В. Беззубко, Б. І. Беззубко, В. Р. Веснін та ін. Однак, незважаючи на наявність значного масиву робіт, присвячених розробці цієї багатогранної проблеми, недостатньо дослідженими залишаються питання формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства, адекватного сучасним реаліям.

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потенціал. Так, потенціал – це комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал – це система матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва [1].

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства.

Перед тим, як визначити поняття «трудоий потенціал», слід його відокремити від загальноживаних економічних категорій «трудоі ресурси» і «персонал».

Трудоі ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними та культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

Персонал – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Федонін О.С., Репіна І.М. та Олексюк О.І. визначають трудоий потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудоі можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [2].

Необхідно наголосити, що трудоий потенціал – це конкретні працівники, ефективність використання яких у трудовому процесі відома. Відмінність поняття «трудоий потенціал» від понять «робоча сила» та «трудоі ресурси» полягає в тому, що трудоий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками. Трудоий потенціал організації (працівника) не є величиною постійною (навіть при постійній чисельності працівників підприємства), він безперервно змінюється.

Поняття «трудоий потенціал» нерідко ототожнюється з поняттями «людські ресурси», «людський капітал» у зв'язку з усвідомленням значущості людини в суспільному виробництві,

його активній ролі в економіці, визнанні економічної доцільності капіталовкладень у формування, використання і розвиток працівників. Людський капітал підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого залежить якість продукції, ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність [4].

Таким чином, трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Або: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки та техніки, котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно–освітнім рівнем.

Словосполучення «система управління трудовим потенціалом суспільства» містить дві окремі категорії. Для повного й глибокого його розуміння слід визначити сутність кожної з них (сутність трудового потенціалу вже з'ясовано). Розглянемо поняття «система» та «управління».

Система – є комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. З викладеного можна зробити висновок – система управління трудовим потенціалом суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів управління даним об'єктом. Такий підхід означає необхідність виявлення й оцінки взаємозв'язку та взаємозалежності чинників системи, прогнозування можливих змін і необхідні заходи впливу. Управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. [3].

Доцільно запропонувати систему управління кадровим потенціалом, яка охоплює чотири підсистеми:

- а) планування потреби в персоналі;
- б) найм працівників;
- в) комплектування управлінського персоналу на підприємстві;
- г) рівень оплати праці та склад пільг, що надаються.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу та використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально–економічної політики держави [1].

Висновки: Система управління кадровим потенціалом охоплює чотири взаємопов'язаних блоки:

- підсистему формування кадрового потенціалу;
- підсистему управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- підсистему управління якістю трудового життя;
- підсистему управління використанням кадрового потенціалу.

Практика господарювання свідчить, що в результаті застосування цих інструментів змінюється поведінка співробітників, підвищується ефективність їх праці, поліпшується структура колективу. Виявлено, що кадровий потенціал представляє собою особистісні можливості, притаманні персоналу фірми, які на вимогу практики можуть бути використані, задіяні, а також можуть збільшуватися відповідно до нових конкретних умов даної практики.

Література:

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом [Текст]: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч.–метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с.
3. Економічна енциклопедія [Текст] / Під ред. Б. Д. Гаврилишина. – К.: Академія, 2002. – 951 с.
4. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навч. посіб. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
5. Економіка праці та соціально–трудова відносини [Текст]: навч.– метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
6. Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т., Погріщук Б. В. Економіка підприємства [Текст]: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.
7. Іващенко А.Г. Особливості управління персоналом в умовах інноваційного виробництва / А.Г. Іващенко, А.В. Пашкова // Економіка: реалії часу. – Одеса, 2015. – № 4 (20). – С. 71-76.