

УДК 338.48

О.В. Дубініна

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, o_dybinina@ukr.net

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Необхідність подолання економічної кризи і забезпечення стабільного розвитку підприємства ставить високі вимоги до раціонального використання основних факторів виробництва: природних ресурсів, капіталу і робочої сили. Світовий досвід свідчить про суттєве зростання ролі трудових ресурсів як ключового елемента економіки, суттєво підвищує значення людського фактора в управлінні.

Останніми роками ХХ століття у менеджменті з'явилася теза, що саме люди, а не гроші, будівлі або техніка є основною вирішальною ознакою успішного підприємництва. По мірі формування економіки, заснованої на знаннях, стає безпідставним заперечення, що саме працівники підприємства – джерело прибутку. Будь-яке майно організацій бездіяльне, тобто є пасивними ресурсами, що вимагають втручання людини для виробництва вартості.

Різні аспекти досліджуваної проблематики знайшли відображення у вітчизняній і зарубіжній літературі. Вагомий внесок у розв'язання багатьох з них зробили вчені-економісти Л. Балабанова, А. Гриненко, В. Гриньова, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Кібанова, А. Колот, Н. Краснокутська, В. Крисько, Л. Михайлова, Н. Новиков, Ю. Одегов, Л. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, О. Федонін, С. Черемисина. Серед науковців, які досліджували питання теорії та практики аналізу кадрового потенціалу, необхідно виділити М. Баканова, Т. Бурлаєнко, Ф. Бутинця, І. Лазарішину, О. Мельниченка, Є. Мниха, В. Олійника, І. Парасій-Вергуненко, Г. Савицьку, Л. Савчук, С. Шкарабана, Р. Шурпенкову, М. Чумаченка.

Видатний менеджер століття Лі Якока так визначив цінність кадрової політики підприємства: усі господарські операції можна в кінцевому рахунку звести до визначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці – люди. Якщо у вас нема надійної команди, то з останніх чинників мало, що вдасться зробити [1].

На всіх рівнях розвитку процесу виробництва кожного підприємства людські ресурси є його рушійною силою. Відповідно до нових теорій економічного зростання, продуктивність виробництва зростає не стільки завдяки зовнішнім, скільки завдяки внутрішнім факторам, пов'язаним із людськими ресурсами. У сучасних умовах головні фактори економічного зростання суттєво змінилися. Якщо підприємства раніше розвивалися за рахунок залучання у виробництво трудових, матеріальних, енергетичних ресурсів, то на сучасному етапі вирішити основні завдання підприємства можливо тільки за рахунок підвищення ефективності ресурсів, якими вже володіє підприємство. Це викликає потребу у використанні оновлених методів та засобів, адекватних сучасному виробничому потенціалу підприємства.

Особливе місце у структурі підприємницького потенціалу займає кадровий потенціал. Від результативності його використання великою мірою залежить ефективність розвитку національного господарства та економіки загалом. Актуальність аналізу використання кадрового потенціалу підприємства, передусім, визначається його роллю в збільшенні обсягів товарів (робіт, послуг), підвищенні якості робіт та кінцевої продукції, а також у підвищенні ефективності діяльності підприємства в цілому. Колишні форми трудових відносин нині вже не мають достатньої гнучкості, а відтак не відповідають новим вимогам сучасної економіки, яка функціонує в умовах зростання конкуренції на внутрішньому та світовому ринках. Це призвело до необхідності перегляду засобів і способів використання трудових ресурсів.

Кадровий потенціал є головним ресурсом кожного підприємства. Від якості його формування та ефективності використання залежать результати діяльності підприємств, оскільки кадровий потенціал більшою мірою, ніж інші чинники, визначають стратегічний успіх підприємства, забезпечення його конкурентоспроможності. З урахуванням цього, резерви людського

капіталу є головними резервами розвитку підприємства. Недостатня увага до людського фактора у підготовці та реалізації господарських рішень, як правило, знижує загальний економічний результат діяльності.

Поняття *кадровий потенціал* не має чіткого та єдиного тлумачення у науковій літературі. Воно утворюється з інших понять, хоча в основі їх всіх знаходиться людина, як найважливіший економічний ресурс суспільства. Протягом часу підходи до управління людиною, як суб'єкта економічного життя зазнавали змін (табл.1.) [1, 2, 3].

Вітчизняна та зарубіжна економічна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, розвитку, використання та управління трудовими ресурсами.

Характеризуючи його складові, вчені-економісти застосовують різні економічні поняття в процесі цього аналізу [4].

Для більш чіткого визначення даної наукового терміну нижче наведемо відмінності її від найбільш близьких за змістом понять.

Як правило, *кадровий потенціал* характеризується як кількість і якість праці та містить сукупність властивостей, які визначають працездатність людей, у тому числі фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань та навичок.

В економічній літературі виділяють таке поняття як «*кадри*», у більшості визначень це поняття трактується таким чином: це люди, які беруть участь в діяльності підприємства та знаходяться в його штаті. Якщо вести мову про підприємство взагалі, то цю категорію людей ми можемо назвати кадровим потенціалом підприємства.

Кадровий потенціал підприємства визначається не тільки кількісним складом персоналу, який безпосередньо чи опосередковано пов'язаний з діяльністю підприємства, а також і його якісними характеристиками, як активу персоналу. Під *активами персоналу* розуміють сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, уміння вирішувати проблеми, лідерські якості, підприємницькі та управлінські навички. До його складових також включають психометричні дані і відомості про поведінку окремих осіб в різних ситуаціях.

Таблиця 1

Еволюційний розвиток сутності поняття «кадровий потенціал»

Поняття	Етапи управління	Період	Уявлення про людину	Об'єкт управління	Функції управління
Робоча сила	Робота з кадрами	XI ст. – сьогодні	Людина як носій якостей для продуктивної праці	Персонал як другорядний фактор виробництва	Реєстрація, облік, контроль за дисципліною
Трудові ресурси	Робота з кадрами	20-ті рр. XX ст. – сьогодні	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління	Персонал – витрати	Формування функцій управління – набір, оцінка, стимулювання, підвищення кваліфікації
Трудовий потенціал	Управління людським фактором	70-ті рр. XX ст. – сьогодні	Людина як суб'єкт у сфері праці	Першочергове значення персоналу	Активізація та ефективне використання особистого фактора людини
Людський фактор	Управління персоналом	80–90-ті рр. XX ст. – сьогодні	Людина як головна рушійна сила суспільного виробництва, засіб підвищення ефективності	Персонал – основний невідтворюваний ресурс	Стратегічне управління персоналом, підвищення віддачі особистого доходу
Людський капітал	Управління людськими ресурсами	90-ті рр. XX ст. – сьогодні	Людина як об'єкт найбільш ефективних вкладень і суб'єкт, що з метою реалізації перетворити їх на сукупність знань і вмінь	Персонал – головний суб'єкт організації та об'єкт управління	Кожен співробітник фірми – багатство фірми. Інвестиції в людину є високоефективними.

Продовження Таблиці 1

Людський капітал	Управління Людськими ресурсами	90-ті рр. XX ст. – сьогодення	Людина як об'єкт найбільш ефективних вкладень і суб'єкт, що з метою реалізації перетворити їх на сукупність знань і вмінь	Персонал – головний суб'єкт організації та об'єкт управління	Кожен співробітник фірми – багатство фірми. Інвестиції в людину є високоефективними.
Кадровий потенціал	Управління якісними характеристиками персоналу	90-ті рр. XX ст. – сьогодення	Людина, як носій творчих здібностей (цінний ресурс)	Сукупність здібностей персоналу для здійснення відповідної мети та вимог	Переміщення акценту з функціонально-достатнього принципу кадрового забезпечення діяльності на результатостворюючий

Тому під *кадровим потенціалом* розуміємо трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Кадровий потенціал можна розглядати і у більш вузькому сенсі - як тимчасово вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку та навчання [2, с.1].

Основними складовими кадрового потенціалу є:

- освіта;
- рівень кваліфікації;
- професійні здібності;
- професійні навички;
- психометричні характеристики кадрів підприємства.

Отже, кадровий потенціал – це не просто кількість працівників, а й ті здібності працівників, які використовуються у виробництві й ті, які ще не використовуються. Це означає, що

кадровий потенціал при однаковій кількості працівників може збільшуватися за рахунок використання людських ресурсів, які раніше невикористовувалися.

Використана література

1. Андрушків Л., Мельник О. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (дослідницькі аспекти). Формування ринкової економіки в Україні. 2012. Вип. 27. С.6

2. Гармідер Л. Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства. Актуальні проблеми національної економіки: Зб. наук. праць. XII. Вип. 205. Серія «Економіка». Донецьк: ДонДУУ, 2013. С. 74-81.

3. Гриньова В. М., Г. І. Писаревська. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. 228с.

4. Онищенко Е. К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства. Економіка менеджмент підприємництва : Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. № 23 (II). 2011. С.7-13.

УДК 373.091.12.011.3-051:005.336.2:316.346.2

О.М. Кікінежді

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, директор Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти і виховання учнівської та студентської молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *okiki77777@gmail.com*

І.М. Шульга

кандидат педагогічних наук, асистент кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *ira.shulha@gmail.com*

ЕГАЛІТАРНА МОДЕЛЬ КЕРІВНИКА СФЕРИ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Пріоритетними завданням реформування національної освітньої системи, згідно з міжнародними стандартами якості