

**Н.М. Федоренко**, ст. викл. (*ХДУХТ, Харків*)

**О.Г. Марушева**, ст. викл. (*ХДУХТ, Харків*)

## **ВИЗНАЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Важливою умовою успішного функціонування економіки України є вдосконалення діючих систем управління підприємствами, провадження сучасних досягнень менеджменту. Усе більш очевидним стає факт, що конкурентоспроможність підприємств обумовлюється не тільки технологіями ведення бізнесу, але й етичними, культурними та соціальними чинниками. Саме вони у сприятливих умовах дають якісний імпульс для розвитку економіки, забезпечують її інтенсивне зростання.

Лібералізація і демократизація в економіці України, прийняття ряду законів, які сприяють розвитку підприємництва, значно розширюють можливості впровадження нових підходів до управління. Але важливою умовою для здійснення економічних реформ в Україні є вплив таких чинників, вагомість яких в українському менеджменті занижується, але які часто є для нашої економіки ключовими. Це – людський потенціал і методи його використання. Саме від забезпечення умов для співпраці з персоналом та зовнішнім середовищем залежить майбутнє процвітання як великих, так і малих підприємств.

Проте і на сьогодні в цьому напрямі залишається багато дискусійних та невирішених проблем. В науковій літературі відсутня єдина думка щодо поняття “кадровий потенціал”, допускається вільне його тлумачення, не сформовано чіткої концепції управління персоналом, відсутні підходи до комплексної оцінки рівня кадрового потенціалу і формування напрямів його подальшого розвитку.

У результаті економічної реформи з’явилась необхідність розглядати розвиток кадрового потенціалу через призму стратегічного управління. Огляд наукових праць із менеджменту показав, що питання стратегічного управління все частіше стають предметом наукових досліджень.

Оскільки стратегічне управління для українських підприємств є новим, незвичним процесом, то і проблема стратегічного управління кадровим потенціалом є недостатньо вивченою в літературі.

Вітчизняні підприємства очікують науково обґрунтованих рекомендацій у галузі формування стратегій розвитку кадрового потенціалу, які б забезпечували виживання підприємств, їх здатність до саморозвитку, ефективного використання ресурсів, практичну реалізацію науково-технічних ідей.

Досить близько до визначення кадрового потенціалу підійшов А. П. Градов, який під кадровим потенціалом розуміє можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу.

Вищесказане дозволяє зробити висновок, що кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо на нашу думку, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

Кадровий потенціал підприємства не можливо розглядати відокремлено від двох інших взаємопов'язаних потенціалів: трудового потенціалу та індивідуального потенціалу людини.

Кадрова складова підприємства потребує обов'язкової регламентації. Цю задачу, на нашу думку, вирішує адміністративний підхід.

Суть адміністративного підходу полягає в регламентації функцій, прав, обов'язків у нормативних актах. В основі цього підходу лежать адміністративні методи менеджменту, які базуються на:

- системі законодавчих актів;
- системі нормативно-директивних та методичних документів підприємства та керівних організацій;
- системі планів, програм, завдань;
- системі оперативного керівництва.

Застосування цієї бази, а, відповідно, і адміністративного підходу є необхідною умовою ефективного управління кадровим потенціалом.

Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його властивостей до праці. Однак він має певні межі, які визначаються його розумовими та фізичними здібностями, моральними та інтелектуальними якостями та іншими особистими характеристиками. Необхідним, на нашу думку, також є застосування інтеграційного підходу, який означає співробітництво суб'єктів управління, їх об'єднання, поглиблення взаємодії та взаємозв'язків між компонентами кадрового потенціалу.