

М.В. Поставнича, канд. іст. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

СУТНІСТЬ ТА АНАЛІТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації.

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Як відзначається в джерелах із 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 дотримується і відомий фахівець у галузі стратегічного управління О.С. Віханський, який відзначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є людина. 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.

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. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як кадровий потенціал, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергетичний 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 та умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу. Саме працівники, що входять до складу, вибирають, виконують та 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 по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;

- створена оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти), що відображується в балансі підприємства, але призначена для продажу як товар;

- створена працівниками підприємства, але не оплачувана і не відбита 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 підкорюються члени організації;

- структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу;

- цінності, унікальні для даної організації; моделі комунікації;

- базисні переконання, що поділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме 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 професіональні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі.

Таким чином працівники впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість конкретного працівника та кадрового потенціалу в цілому.

З іншого боку, працівник має право відмовитись від умов, на яких його збираються використовувати, обговорювати з керівництвом рівень винагороди за працю, навчатися іншим професіям, ухилятися від виконання обов'язків, звільнятися за власним бажанням, що призводить до обмеженої керуваності станом даного ресурсу.