

прибутку підприємства : Закон України №334/94 – ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 4. – Ст. 28. 6. Про податок з доходів фізичних осіб : Закон України № 889-IV від 22.05.2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 37. – Ст. 308. 7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 1058-IV від 9.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

УДК 005.953:005.412

Осипенко А. М.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти формування взаємозв'язку системи управління кадровим потенціалом з цілями виробничо-господарської діяльності підприємства. Визначено напрями діяльності, що безпосередньо відображають проблеми формування та управління кадровим потенціалом.

Аннотация. Рассмотрены теоретические и практические аспекты формирования взаимосвязи системы управления кадровым потенциалом с целями производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Определены направления деятельности, непосредственно отражающие проблемы формирования и управления кадровым потенциалом.

Annotation. The theoretical and practical aspects of forming personnel management system's interconnection with the aims of enterprise production and economic activity were examined. The trends of the activity that directly reflect the problems of personnel formation and management were defined.

Ключові слова: людський капітал, кадровий потенціал, наукові підходи.

Сучасні кризові умови потребують більш підготовленого персоналу, здатного вирішувати завдання, які ставляться під час господарської діяльності на підприємствах. Якісне формування кадрового потенціалу зможе забезпечити досягнення цілей підприємства.

Питаннями формування та управління кадровим потенціалом займалось багато іноземних та вітчизняних вчених, таких, як: Г. Десслер, Р. Марр, Е. Мейо, М. Мескон, Д. Сульє, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Шмідт, В. Дятлов, А. Єгоршин, П. Журавльов, А. Кібанов та ін. Проте вдосконалення теоретичних засад управління кадровим потенціалом потребує більш детального вивчення і розробки певних рекомендацій.

Мета даної роботи полягає у формуванні теоретичних засад та визначенні взаємозв'язку цілей підприємства та системи управління кадровим потенціалом.

У рамках даної мети поставлено такі завдання:

узагальнити теоретичні аспекти поняття "кадровий потенціал" як економічну категорію;

визначити основні наукові підходи до формування кадрового потенціалу;

сформувати взаємозв'язок цілей підприємства та системи управління кадровим потенціалом.

У міжнародній практиці останнім часом людські ресурси характеризуються поняттям "людський капітал" під яким розуміють сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [1].

Проте це поняття більше підходить для характеристики людських ресурсів на макрорівні, що стосується рівня підприємства, то краще замінити його на кадровий потенціал.

Досить близько до визначення кадрового потенціалу підійшов Градов А. П., який під кадровим потенціалом розуміє можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу [2].

Зазначене 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 важ-



ливо, на думку автора, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

Уся різноманітність визначень "кадровий потенціал" пов'язана з наявністю різних підходів, що використовуються у менеджменті в цілому та менеджменті людських ресурсів зокрема. Управління людськими ресурсами організації є невід'ємною частиною системи управління в цілому. Тому аналіз категорій та термінів, що відносяться до кадрового потенціалу, доцільно розглядати в контексті різних підходів розвитку менеджменту.

Вивчення літературних джерел дозволяє виділити цілий ряд підходів, які використовуються в управлінні [1 – 5]. Найбільш відомими серед них є:

процесуальний (функціональний) – коли управління розглядається як сукупність взаємопов'язаних дій (функцій);

системний, що базується на використанні теорії систем у менеджменті;

ситуаційний, який витікає з поняття ситуації як конкретного набору обставин, що впливають на організацію протягом певного часу.

Виробничо-господарська діяльність підприємства організується на основі уявлень про цілі цієї діяльності, шляхах їх досягнення та вигоді, яку при цьому отримують. На формування цілей підприємства впливають економічна модель розвитку суспільства, встановлені державою соціально-економічні пріоритети та ступінь їх реалізації, фаза економічного циклу, господарсько-правова форма підприємства, його положення на ринку ресурсів та продукції, що виробляється, стан регіональних ринків праці та ін. У реальних економічних умовах спостерігається безліч сполучень стану перерахованих чинників, тому існує свій набір цілей для кожного суб'єкта господарювання. Разом з цим при змінах у макросередовищі можна виділити перелік цілей, які притаманні більшості промислових підприємств. Упорядкування цього переліку приводить до формування головної мети (місії) підприємства, яка виражає призначення, принципи діяльності та прагнення підприємства.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що незалежно від економічної ситуації та від змісту головної мети підприємства до переліку підцілей першого рівня обов'язково належить ціль, яка безпосередньо відображає проблеми формування та управління кадровим потенціалом [5].

Принципова схема взаємодії процесів управління кадровим потенціалом та досягнення цілей підприємства представлена на рисунку.

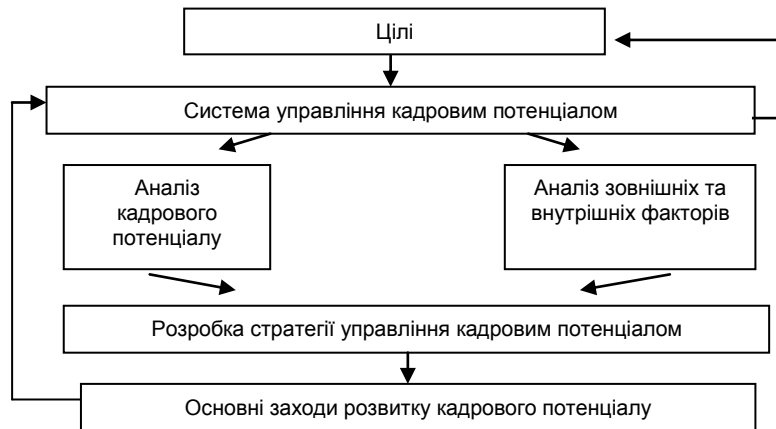


Рис. Схема взаємодії цілей підприємства та кадрового потенціалу

Отже, кадровий потенціал – це можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу. Основними напрямками вирішення проблеми вдосконалення управління кадровим потенціалом є: пошук методів формування необхідного кадрового потенціалу; аналіз та використання можливостей вже існуючого кадрового потенціалу; розвиток кадрового потенціалу під впливом змін зовнішнього середовища, розробка загальної концепції управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Богиня Д. Б. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. Б. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с. 2. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам / В. И. Шкатулла. – М. : Норма, 1998. – 527 с. 3. Иванов Н. И. Экономические аспекты производственного потенциала. Теория и практика / Н. И. Иванов. – Донецк : НЭП НАН Украины, 2000. – 420 с. 4. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб. : Изд. "Питер", 1995. – 560 с. 5. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посібн. / А. В. Шегда. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2002. – 583 с.