

УДК 331.108

Ковальова О.М.
кандидат економічних наук, доцент
Сумського національного аграрного університету

Скрипка Д.О.
магістрант
Сумського національного аграрного університету

СУТНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

АНОТАЦІЯ

У статті визначено сутність кадрового потенціалу, під яким розуміються використовувані та передбачувані трудові можливості, що здатні забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства. Оцінено рівень використання кадрового потенціалу за показником рівня привабливості праці на підприємстві. За результатами оцінювання запропоновано заходи щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу, а саме формування кадрової політики, спрямованої на підвищення кваліфікації працівників та рівня їх відданості інтересам підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, кадровий потенціал, оцінювання кадрового потенціалу, кадрова політика, ефективність використання кадрового потенціалу.

АННОТАЦИЯ

В статье определена сущность кадрового потенциала, под которым понимаются используемые и предполагаемые трудовые возможности, которые способны обеспечить достижение целей долгосрочного развития предприятия. Оценен уровень использования кадрового потенциала по показателю уровня привлекательности труда на предприятии. По результатам оценивания предложены меры по повышению эффективности использования кадрового потенциала, а именно формирование кадровой политики, направленной на повышение квалификации работников и уровня их преданности интересам предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, кадровый потенциал, оценивание кадрового потенциала, кадровая политика, эффективность использования кадрового потенциала.

ANNOTATION

The article outlines the essence of human resource capacity, which refers to the used and foreseeable labor opportunities that are capable of achieving the goals of long-term development of the enterprise. The estimation of the level of use of human resource capacity by the indicator of the level of attractiveness of work at the enterprise is conducted. According to the results of the evaluation, measures are proposed to increase the efficiency of the use of human resource capacity, namely: the formation of a human resource policy aimed at improving the skills of employees and raising their level of commitment to the interests of the enterprise.

Key word: labor resources, personnel, human resource capacity, assessment of personnel potential, human resource policy, efficiency of personnel potential use.

Постановка проблеми. Важливою складовою частиною економічного потенціалу країни чи регіону загалом та підприємства зокрема є кадровий потенціал. Розвиток кадрового потенціалу країни є головною умовою прискорення науково-технічного прогресу, підвищення ефективності господарювання, вдосконалення виробничих відносин, вирішення соціальних проблем. Це закономірно, оскільки саме люди створюють та використовують засоби та предмети праці, організують та здійснюють процес виробництва. У системі виробничих від-

носин вирішальна роль належить людському чиннику.

Однак трансформаційні процеси, що відбуваються останнім часом в Україні, значно впливають на процеси відтворення та функціонування людини. Внаслідок цього поширюється процес трудової міграції, причому сьогодні за кордон від'їжджають кваліфіковані працівники, що обумовлює втрату освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу. Відповідно, сучасні умови потребують глибоких змін у формах та методах управління кадровим потенціалом, а також використання його як на рівні підприємства, так і на рівні держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням сутності та взаємозв'язку категорій «трудова ресурси», «персонал», «кадровий потенціал» займалися такі вітчизняні вчені, як Л.В. Балабанова [1], О.А. Грیشнова [2], О.С. Федонін [3]. Вивчення проблем оцінювання, розвитку та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу відображено в працях І.О. Джаїн [4], Л.І. Михайлової [5], О.Ф. Морозова [6], Т.Р. Збрицької [7] та інших науковців.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак в сучасних умовах постійних інноваційних змін, що передбачають посилення ролі кадрового потенціалу щодо досягнення цілей підприємства, необхідно знаходити нові напрями підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення сутності кадрового потенціалу, висвітлення результатів оцінювання кадрового потенціалу за рівнем привабливості праці на підприємстві, чого обґрунтування напрямів підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна економічна думка трактує кадровий потенціал як складну економічну категорію, дослідження якої вимагає використання комплексного та системного підходів. Розглянемо сутність основних понять та взаємозв'язок між ними, що також використовуються під час розгляду кадрового потенціалу, таких як «трудова ресурси», «робоча сила», «персонал», «трудова потенціал», «кадровий потенціал».

Трудові ресурси – це частина працездатного населення працездатного віку, іншими слова-

ми, це кількісна характеристика. Робоча сила – це сукупність здатностей людини до праці, що використовуються в процесі виробництва продукції чи виконання інших функцій. Обидва терміни були поширені за часів планової економіки. Завдання, яке вирішувалося в ті часи, полягало в максимальному повному забезпеченні людей роботою (іноді навіть примусово), тому зовсім не приділялась увага проблемі виявлення та реалізації потенційних здібностей людини, задоволення її професійних та особистих інтересів.

Інші згадані вище поняття набули поширення з появою ринкових відносин. В умовах ринку конкурентні переваги підприємству можуть забезпечити саме працівники зі своїми вміннями, здібностями, ідеями, досвідом тощо, а кількісні показники перестали відігравати важливу роль.

Особливого значення набувають трудові ресурси на сучасному етапі ринкових відносин та розвитку науково-технічного прогресу. Інноваційний характер виробництва, його висока наукоємність, використання електронної техніки, інформаційних технологій, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до працівника, підвищили значущість творчого ставлення до праці та високого професіоналізму. Саме людський потенціал, а не устаткування та виробничі запаси є наріжним камінцем конкурентоспроможності економічного зростання та ефективності. Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, їх раціонального використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі економічні показники діяльності [1, с. 43].

Відповідно, термін «трудова ресурси» сьогодні використовується для визначення кількісної характеристики потенційно придатного до праці населення на рівні країни або регіону. Для характеристики трудових ресурсів підприємства більш вживаними сьогодні є поняття, що мають не лише кількісну, але й якісну характеристику трудових ресурсів, такі як «персонал», «трудова потенціал», «кадровий потенціал».

Персонал – це сукупність працівників підприємства, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного та своєчасного виконання певного обсягу робіт.

Трудова потенціал – це наявні сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються кількістю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал.

Як бачимо, термін «персонал» відображає лише кількісну характеристику трудових ре-

сурсів підприємства, а терміни «трудова потенціал» та «кадровий потенціал» відображають їх якісну характеристику. Між самими поняттями трудового та кадрового потенціалу існує дуже тонка межа, тому їх можна розглядати як тотожні.

Пропонуємо для найповнішого відображення сутності поняття кадрового потенціалу таке визначення: кадровий потенціал – це використовувані сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються кількістю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства, що здатні забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрового потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, але й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно та самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі й просторі всі інші компоненти [3].

Кадровий потенціал окремого працівника чи підприємства загалом є змінною величиною. Працездатність людини, накопичені в процесі трудової діяльності творчі здібності працівника та його досвід підвищуються за ступенем розвитку та вдосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці та життєдіяльності. Але вони можуть також знижуватись, якщо погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці, мають місце конфлікти в колективі працівників, протистояння між працівниками та адміністрацією.

Отже, рівень використання кадрового потенціалу залежить не тільки від особистісних характеристик окремого працівника чи колективу, але й від ефективності системи менеджменту.

Для виявлення рівня використання кадрового потенціалу ми оцінили його на одному із сільськогосподарських підприємств Сумської області. Всього на досліджуваному підприємстві працює 131 особа, серед яких зайняті у сільськогосподарському виробництві становлять 116 осіб.

Одним з параметрів, що оцінювався, був рівень привабливості праці на цьому підприємстві.

Для оцінювання рівня привабливості праці ми провели анкетне опитування, в ході якого працівникам пропонувалось оцінити 13 параметрів.

До параметрів, що характеризують привабливість праці, ми віднесли:

- 1) високий рівень заробітної плати;
- 2) взаємозв'язок між системою оплати праці та кінцевими результатами;
- 3) можливість розвитку, кар'єрного зростання та реалізації професійних амбіцій;
- 4) можливість самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції;
- 5) визнання та моральне заохочення менеджерами професійних здобутків працівників;
- 6) визнання значущості виконуваної роботи;
- 7) відчуття відповідальності за виконувану роботу;
- 8) складність та змістовність роботи;
- 9) рівень задоволеності працею;
- 10) відповідність виконуваної роботи або займаної посади тій спеціальності, що визначена в дипломі про освіту працівника;
- 11) соціально-психологічний клімат в колективі;
- 12) комфортні умови праці на підприємстві;
- 13) зручність графіка роботи на підприємстві.

Перед проведенням анкетування були визначені дві категорії працівників за змістом виконуваної роботи, а саме адміністративний персонал та технологічний персонал.

Всього в анкетуванні взяли участь 68 осіб, зокрема 15 працівників адміністративного персоналу та 53 працівники технологічного персоналу.

Після опрацювання результатів анкетного опитування зроблені такі висновки.

Середнє значення показника рівня привабливості праці на досліджуваному підприємстві складає 0,7, що є дещо вищим за норматив (0,5). За категоріями отримані такі дані.

Адміністративний персонал перші місця віддав таким параметрам, як можливість самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції; відчуття відповідальності за виконувану роботу; складність та змістовність роботи.

Технологічний персонал перші місця віддав таким параметрам, як взаємозв'язок між системою оплати праці та кінцевими результатами; відповідність виконуваної роботи або займаної посади тій спеціальності, що визначена в дипломі про освіту працівника; відчуття відповідальності за виконувану роботу; можливість самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції.

Середнє значення мають визнання значущості виконуваної роботи; рівень задоволеності працею; зручність графіка роботи на підприємстві; високий рівень заробітної плати.

Такі параметри, як можливість розвитку, кар'єрного зростання та реалізації професійних амбіцій; визнання та моральне заохочення менеджерами професійних здобутків працівників; соціально-психологічний клімат в колективі; комфортні умови праці на підприємстві, представники як адміністративного, так і технологічного персоналу не відносять до тих параме-

трів, що визначають привабливість праці на цьому підприємстві.

Окрім письмового анкетування, проведено усне спілкування з працівниками, завдяки якому виявлено, що, незважаючи на те, що такі параметри, як висока заробітна плата та рівень задоволеності працею, згідно з результатами анкетування, отримали середнє значення, вони недостатньо точно відображають рівень привабливості праці на досліджуваному підприємстві.

Середній рівень заробітної плати на підприємстві становить 4 191 грн., що ненабагато перевищує її мінімальний рівень, встановлений законодавчо. Оскільки підприємство знаходиться в сільській місцевості, відсутні інші підприємства, окрім нього, на яких були б робочі місця, люди погоджуються на ту заробітну плату й на ті умови, що встановило це підприємство.

Все це обумовлює плинність кадрів та пояснюється недостатньо ефективною кадровою політикою підприємства.

Таким чином, анкетне опитування дало можливість виявити невикористані резерви системи управління кадровим потенціалом та запропонувати такі напрями підвищення ефективності використання кадрового потенціалу на досліджуваному підприємстві:

- забезпечення гідної заробітної плати та матеріальне преміювання працівників;
- покращення умов праці на підприємстві;
- створення умов для розвитку, кар'єрного зростання та реалізації професійних амбіцій, для чого слід запровадити на підприємстві систему періодичного підвищення кваліфікації, навчання та проведення тренінгів працівників;
- створення системи морального заохочення та визнання професійних здобутків працівників;
- приділення керівництвом уваги покращенню соціально-психологічного клімату в колективі.

Результатами, які можна очікувати від вжиття запропонованих заходів, є:

- підвищення рівня кваліфікації працівників, набуття ними навичок, які знадобляться під час роботи на конкретному робочому місці;
- зменшення кількості захворювань, що мали місце через погані умови праці;
- формування у працівників відчуття своєї значущості для підприємства, свого внеску в загальний результат діяльності підприємства, отримання морального задоволення від роботи;
- зменшення витрат часу на вирішення конфліктів після покращення соціально-психологічного клімату;
- підвищення рівня задоволеності працею;
- максимальне розкриття та реалізація потенціалу людських ресурсів;
- підвищення рівня відданості працівників інтересам підприємства, зменшення спротиву інноваційним змінам;
- підвищення продуктивності праці.

Висновки. За сучасних умов інноваційної економіки та панування інформаційних технологій кадровий потенціал відіграє найважливішу роль в досягненні підприємством стратегічних цілей, оскільки за рахунок вмінь, навичок та досвіду працівників не лише створюється продукція, але й генеруються численні ідеї, що можуть стати джерелом конкурентних переваг для підприємства. Отже, для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу менеджерам слід постійно планувати кадрову політику, спрямовану на підвищення кваліфікації працівників та рівня їх відданості інтересам конкретного підприємства. Така кадрова політика сприятиме максимально повному розкриттю творчого потенціалу та інших здібностей працівників, що не може не вплинути на продуктивність праці, яка є головним показником ефективності використання кадрового потенціалу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 229 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посібник. Київ: Знання-Прес, 2000. 313 с.
3. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. 2-ге вид., без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 316 с.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы: Университетская книга, 2002. 250 с.
5. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. Суми : ВАТ «СОД»; Козацький вал, 2003. 252 с.
6. Морозов О.Ф., Гончар О.В. Система управління розвитком персоналу підприємства. Ефективна економіка. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372>.
7. Татаревська М.С., Збрицька Т.П., Савченко Г.О. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

REFERENCES:

1. Balabanova L.V., Stelmashenko O.V. (2011) Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva [Strategic personnel management of the enterprise], Znannia, Kyiv, Ukraine.
2. Bohynia D.P., Hrishnova O.A. (2000) Osnovy ekonomiky pratsi [Basics of labor economics], Znannia, Kyiv, Ukraine.
3. Fedonin O.S., Riepina I.M., Oleksiuk O.I. (2006) Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka [Enterprise Potential: Formation and Evaluation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
4. Dzhain I.O. (2002) Ekonomycheskaia otsenka trudovoho potentsyala oblasti [Economic assessment of labor potential of the region], Unyversytetskaia knyha, Sumy, Ukraine.
5. Mykhailova L.I. (2003) Upravlinnia personalom [HR], Kozatskyi val, Sumy, Ukraine.
6. Morozov O.F., Honchar O.V. (2017) "Enterprise Development Management System", Efektyvna ekonomika, [Online], no. 1, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372>.
7. Zbrytska T.P., Savchenko H.O., Tatarevska M.S. (2013) Upravlinnia rozvytkom personalu [Management of personnel development], Atlant, Odesa, Ukraine.

Kovalova O.M.
*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Sumy National Agrarian University*

Skrypka D.O.
*Graduate Student,
Sumy National Agrarian University*

THE ESSENCE OF HUMAN RESOURCE CAPACITY AND DIRECTIONS FOR IMPROVING ITS EFFICIENCY

In today's conditions of innovation economy and the dominance of information technology, human resource capacity plays a crucial role in achieving the company's strategic objectives. Because at the expense of the skills and experience of employees, not only products are created but also numerous ideas are generated that can be a source of competitive advantage for the enterprise.

Human resource capacity is used today and foreseeable labour opportunities, which are determined by the number, age structure, professional, qualification, and other characteristics of the personnel of the enterprise that are capable of achieving the goals of long-term (perspective) development of the enterprise.

To determine the level of utilization of human resource capacity, we evaluated it at one of the agricultural enterprises of the Sumy region.

The level of attractiveness of work in this enterprise was one of the parameters that were evaluated.

To assess the level of attractiveness of work, we conducted a questionnaire survey, during which employees were asked to evaluate 13 parameters, namely: high wages; the relationship between the pay system and the final results; possibility of development, career growth and realization of professional ambitions; the opportunity to make decisions within its competence; recognition and moral encouragement of the managers of professional achievements of employees; recognition of the significance of the work performed; a sense of responsibility for the work performed and others.

The average value of the indicator of the level of attractiveness of labour at the investigated enterprise is 0.7, which is slightly higher than the standard (0.5).

Therefore, in order to increase the efficiency of the use of human resource capacity, managers should constantly plan a human resource policy aimed at raising the level of skills of employees and raising their level of commitment to the interests of a particular enterprise. Such a staffing policy will contribute to the fullest possible disclosure of creativity and other skills of employees, which cannot but affect labour productivity, which is the main indicator of the efficiency of the use of human resources.