

Кадровий потенціал підприємства: сутність та методологія

Демченко Н.В.

Кафедра організації та економіки фармації

Національний фармацевтичний університет

demchenata@ukr.net

Трансформації соціально-економічних систем, соціально-трудова відносин, характеру і змісту праці, зумовлені прискоренням глобалізаційних та інноваційних процесів, науково-технічним та інформаційним прогресом, спонукають до змін в кадровій політиці підприємств та змінюють вимоги до працівників. Проблема дослідження кадрового потенціалу (КП) не втратила своєї актуальності та потребує подальшого розгляду для впровадження нових підходів в практику управління кадровим потенціалом і розробки заходів щодо нарощування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Методи дослідження: абстрактно-логічний метод - при узагальненні теоретичних положень і формулюванні висновків, метод історичного аналізу та теоретичного узагальнення - для аналізу зарубіжних і вітчизняної моделей компетенцій.

Результати. Термін «потенціал» (від латинської «*potentia*») означає «приховані можливості, потужність, силу» та етимологічно означає «приховані можливості, потужність, силу», використовуватись почало у XIX ст. З цього періоду саме і розпочинається літопис еволюції розвитку наукових підходів щодо трактування його визначення. В сучасних економічних джерелах автори ототожнюють поняття «кадри» та «персонал», яке набуває форми людського капіталу та характеризує конкретну кількість працівників, які мають певну здатність до праці і використовують її у своїй трудовій діяльності.

Існують різноманітні наукові підходи до управління персоналом, серед яких визначальними є стратегічний, системний, комплексний, інтеграційний, маркетинговий, функціональний, динамічний, адміністративний, поведінковий, ситуаційний і компетентнісний (табл. 1.).

Так, окремі автори розглядають ці поняття як синонімічні [1-2]. Згідно з іншою точкою зору, поняття «кадровий потенціал» є підпорядкованим поняттю «трудова потенціал».

Неоднозначність існуючих підходів у сприйнятті дефініцій «кадровий потенціал» і «трудова потенціал підприємства» обґрунтовують необхідність з'ясування ступеня правомірності ототожнення або відокремлення цих категорій.

Наукові підходи до управління персоналом та КП організації

Наукові підходи	Сутність підходу
1. Стратегічний	пов'язаний із довгостроковою стратегією організації й стратегічним управлінням.
2. Системний	розглядає організацію як систему в межах зовнішнього оточення, а управління персоналом як таке, що комбінує соціальні й технологічні процеси з метою трансформації вхідного й вихідного середовища
3. Комплексний	економічні, організаційні, психологічні аспекти управління в їхньому взаємозв'язку й залежності.
4. Інтеграційний	дослідження й посилення взаємозв'язків між рівнями управління по вертикалі й суб'єктами управління по горизонталі.
6. Функціональний	сукупність функцій, які виконують відділи управління людськими ресурсами, кадрові служби
8. Адміністративний	регламентація функцій, прав, обов'язків у нормативних документах актах: видаються накази, розпорядження, вказівки, стандарти, інструкції, положення.
9. Поведінковий	надання допомоги персоналу в усвідомленні своїх можливостей, здатностей на основі наукових методів управління.
10. Ситуаційний	застосування різних методів управління персоналом визначається конкретною ситуацією.
11. Компетентністний	підтримка та розвиток у працівника набору ключових компетентностей, які визначають його конкурентоспроможність на ринку праці.

Висновки. Аналіз підходів до визначення поняття «потенціал» дозволив виявити недолік, який полягає у отождоженні потенціалу як ресурсів або як можливостей. Згідно цього пропонуємо термін «кадровий потенціал» в напрямі формалізації його економічної спрямованості слід розглядати як міру здібностей (представлених у формі кількісних і професійних характеристик персоналу й кадрів) та економічних можливостей реалізувати свої знання і уміння з метою забезпечення життєдіяльності і розвитку підприємства.

Література:

1. Вартанова О.В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування// Проблеми сучасного підходу в економіці. - 2017. - Випуск 5. - С.97-102.
2. Корінь М.В. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств в сучасних умовах//Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2017. - Випуск 60. - С.238-245.