

УДК 331.108.2

**О. В. БЫЧКОВА**

Донецкий национальный университет

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В статье рассмотрены некоторые аспекты исследования определения термина кадровый потенциал предприятия. Проанализированы основные теоретические и методологические положения. Даны авторские определения термина кадровый потенциал в широком и узком смысле слова. Указаны основные количественные и качественные характеристики формирования кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадры, кадровый потенциал, персонал, потенциал.

### **ФОРМУЛИРОВКА ПРОБЛЕМЫ**

Рыночная экономика предъявляет современные и в то же время сложные требования к системе управления предприятиями. Предприятие само планирует (на основе договоров, заключенных с потребителями и поставщиками материальных ресурсов) свою деятельность и определяет перспективы развития, исходя из спроса на производимую продукцию и необходимость обеспечения производственного и социального развития. Самостоятельно планируемым показателем в числе других стала и численность персонала. Однако нельзя полагать, что планирование и формирование персонала осталось исключительно в сфере интересов только предприятия. Не в меньшей мере в этом заинтересованы государство (снижение безработицы) и население (трудоустройство).

### **АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ**

Проблемы и концепции формирования и использования кадров часто являются предметом многочисленных дискуссий и исследований. Проблематике работы с кадрами, персоналом посвящено множество работ Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, А. Файоля, Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда, А. К. Гастева, П. М. Керженцева, Э. Мэйо, М. Фоллетта, Д. Мак-Грегора, К. Арджериса, Р. Ликарта, Р. Блейка, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Г. Беккера. В настоящее время современную теорию управления персоналом развивают и конкретизируют множество ученых: А. С Афонин., Д. П. Богиня, О. А. Гришнова, А. В. Калина, С. В. Шекшня, Г. В. Щёкин и др. В то же время необходимо дальнейшее развитие теоретических и практических аспектов формирования и анализа, прежде всего кадрового потенциала предприятия.

### **ЦЕЛИ**

Теоретическое и методологическое исследование, а также определение основных подходов к анализу кадрового потенциала предприятия ставится как цель статьи.

### **ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ**

В современной практике управления персоналом большое внимание и значение имеет такое понятие как «кадровый потенциал».

В своем исследовании начнем с определения потенциала. Термин «потенциал» происходит от лат. «potentia» – сила, и в широком смысле – средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определённой цели,

© О. В. Бычкова, 2017

осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определённой области: экономический потенциал, производственный потенциал и др. [1].

В свою очередь потенциал можно рассматривать применительно к различным областям и ресурсам. Сущность кадрового потенциала отражает качественные и количественные характеристики трудового потенциала работников предприятия, региона, страны.

Кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам, приобретенному опыту работы. Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры». В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных усилий для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности.

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи [2].

Кадровый или трудовой потенциал страны, региона, предприятия – это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [3].

В связи с этим предпримем попытку установить авторские определения понятий.

Кадровый потенциал, в широком смысле этого слова, представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта от деятельности.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле – в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения для повышения результативности труда.

Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. Тогда кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами, особенно полно осуществить возможно на уровне отдельного предприятия.

В условиях перехода к рыночным отношениям численность и структура персонала могут быть различны и зависят от поставленных перед организацией целей, объема работ, компетентности работников кадровых подразделений и т. д. Предприятия, ориентируясь на необходимость повышения эффективности производства, должны сами определять (либо по просьбе их работников – данные показатели могут быть рассчитаны научно-исследовательским учреждением по труду) сколько им необходимо персонала производственного процесса, какое количество необходимо уволить для более эффективной жизнедеятельности, каким квалификационным уровнем должны обладать их работники и др.

Основные составляющие кадрового потенциала предприятия, включают в себя:

1. Количественные характеристики (численность, состав и структура персонала, потенциальный фонд рабочего времени предприятия).

2. Качественные характеристики (физический, психологический, адаптационный, интеллектуальный, нравственный, духовно-творческий и квалификационный потенциал).

Эффективность использования кадрового потенциала на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия. Существует много

показателей эффективности производства но производительность труда считается важнейшим из них. Для эффективной жизнедеятельности, предприятие должно внедрять мероприятия по повышению эффективности использования ресурсов.

### ВЫВОД

Таким образом, для повышения эффективности использования кадрового потенциала предприятия необходимо не только правильное его понимание и оценка, но и повышение мотивации к труду, стимулирование персонала посредством различных премий и надбавок, проведение трудовых соревнований. Основная же задача для каждого предприятия – поиск путей повышения производительности труда и выявление резервов ее роста.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большая советская энциклопедия [Текст] Т. 46: Пола – Призмы оптические / гл. ред. О. Ю. Шмидт. – Москва : Советская энциклопедия, 1940. – 408 с.
2. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом [Текст] / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 300 с. – ISBN 5-85900-067-7.
3. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
4. Евдеев, А. Л. Кто есть кто в кадровой службе организации [Текст] / А. Л. Евдеев // Кадровик. Управление персоналом. – 2004. – № 10. – С. 25–29.

Получено 04.05.2017

О. В. БИЧКОВА

#### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ І ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Донецький національний університет

**Анотація.** У статті розглянуті деякі аспекти дослідження визначення терміна кадровий потенціал підприємства. Проаналізовано основні теоретичні та методологічні положення. Дано авторське визначення терміна кадровий потенціал в широкому і вузькому сенсі слова. Вказані основні кількісні і якісні характеристики формування кадрового потенціалу.

**Ключові слова:** кадри, кадровий потенціал, персонал, потенціал.

OLGA BYCHKOVA

#### THEORETICAL AND METHODOLOGICAL POSITIONS OF FORMATION AND AN ESTIMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Donetsk National University

**Abstract.** In the article some aspects of research of definition of the term personnel potential of the enterprise are considered. The main theoretical and methodological positions are analyzed. Author's definitions of the term personnel potential in the broad and narrow sense of the word are given. The main quantitative and qualitative characteristics of the formation of human resources are indicated.

**Key words:** personnel, human resources, personnel, potential.

**Бычкова Ольга Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия Донецкого национального университета. Научные интересы: современные проблемы управления персоналом предприятия.

**Бичкова Ольга Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету. Наукові інтереси: сучасні проблеми управління персоналом підприємства.

**Bychkova Olga** – Ph.D. (Economic Sciences), Associate Professor, Economics of Enterprises Department, Donetsk National University. Scientific interests: modern problems of personnel management.