

Завадська Є.Г., Позднякова Л.О.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

З розвитком продуктивних сил закономірно виділяються нові елементи, які характеризуються різними співвідношеннями різноякісних ресурсів і факторів виробництва. Тому декомпозиція потенціалу на три компоненти не відзначається повнотою і не вичерпує усього кола явищ, що досліджуються. Різноманітність елементів у поєднанні з різноманітністю численних економічних, соціальних, технологічних факторів виробництва лежать в основі поступального розвитку потенціалу, що повинен постійно вдосконалюватися згідно потреб виробництва, яке визначається динамічними ринковими змінами. При дослідженні ефективності формування та використання кадрового потенціалу зупинимося на провідних категоріях, що допомагають охарактеризувати і зрозуміти сутність кадрового потенціалу.

Під кадрами підприємства, виходячи з аналізу досліджень, слід розуміти кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту. Такими виступають управлінські та робітничі кадри. Їх кількісні і якісні характеристики визначають результативність виробництва та ефективність ринкової діяльності суб'єкта господарювання. Звідси витікає необхідність виділення категорії «кадровий потенціал», що відбиває наявні здібності і можливості кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового та поточного розвитку підприємства, використовуючи наявні матеріальні, трудові, фінансові, інформаційні ресурси. Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника завдяки синергії управління.

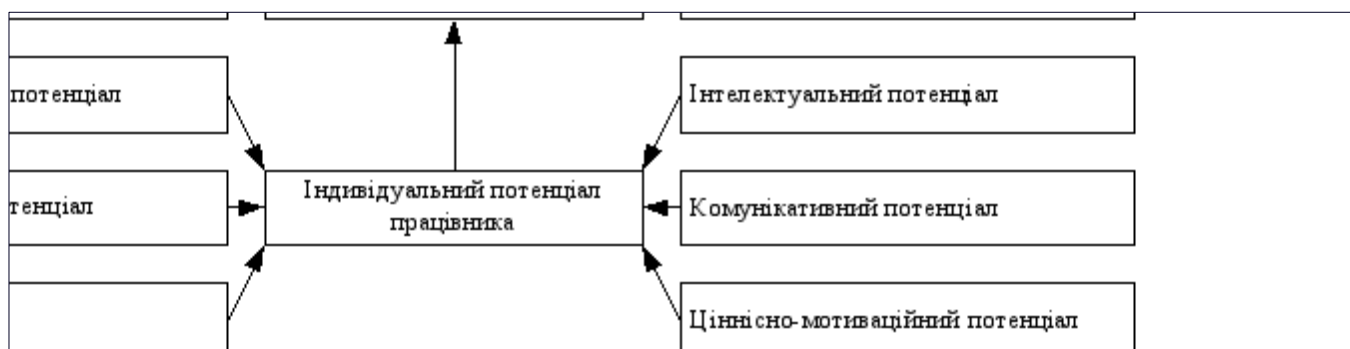


Рис. 1. Структурні елементи кадрового потенціалу підприємства

Кадровий потенціал підприємства – це сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з врахуванням особливостей машинобудівної діяльності забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю. Основою формування кадрового потенціалу підприємства виступає кадрова політика, яка являє собою генеральний напрям кадрової роботи, що характеризується сукупністю принципів, методів, форм, організаційного механізму розробки цілей і завдань, спрямованих на добір і розстановку керівників, спеціалістів та безпосередніх виконавців виробничих та господарських структур.