

*Пидкова А. А.*  
*магистрант направления подготовки «Менеджмент»,*  
*Подгорная Н. А.*  
*кандидат технических наук, доцент*  
*ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет»,*  
*г. Алчевск, ЛНР*

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕСТА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статье рассмотрены основные подходы к изучению понятийного аппарата по формированию категорий экономической, кадровый и трудовой потенциалы. Проанализированы различия и общие черты категорий кадровый и трудовой потенциал. Предложена модель экономического потенциала предприятия, которая включает объектные и субъектные составляющие.*

***Ключевые слова:** предприятие, экономический потенциал, составляющие экономического потенциала, кадровый потенциал, формирование кадрового потенциала.*

**Постановка проблемы.** Развитие рыночных отношений требует создания современного промышленного комплекса, способного стать залогом устойчивого экономического роста. Промышленность является ведущей сферой хозяйствования государства и определяет уровень его экономического развития, в значительной степени обуславливает социально-экономическое положение общества. В связи с этим возникают задачи, связанные с обеспечением промышленных предприятий квалифицированными работниками, а оптимальность приоритетов и механизмов кадрового обеспечения рассматривается как предпосылка выполнения промышленным сектором экономики своих функций.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследованием сущности, составляющих экономического потенциала, а также кадрового потенциала как одной из его составляющих занимались отечественные и зарубежные ученые. Среди которых хотелось бы выделить: Балабанова Л. В., Сардак О. В., Крушельницкая Е. В., Мельничук Д. П., Мельникова В. И., Мурашко Г. И. Саакян А. К. и др [1–6]. Не смотря на большой вклад в исследование этой проблематики, на то, что предложено много работ, не существует единого видения структуры и составляющих потенциала предприятия, а также нет общепринятого определения категории кадрового и трудового потенциалов.

**Целью** исследования является определение места кадрового потенциала в системе составляющих экономического потенциала предприятия.

**Изложение основного материала.** Экономическую категорию «потенциал» как объект научного познания, целенаправленного формирования и эффективного использования в широком научном обиходе начали использовать в конце 70-х начале 80-х годов XX века. В научных трудах, посвященных теории потенциалов, приводят широкий спектр их характеристик: экономический, научно-технический, производственный, трудовой, природно-ресурсный, а в последнее время все чаще встречаются такие понятия как предпринимательский потенциал, интеллектуальный, финансовый, инновационный [3, с. 235]. Предприятие рассматривается как открытая экономическая система и изучается через категорию «потенциал предприятия», которую принято рассматривать как тождественную категории «экономический потенциал предприятия».

Понятие «экономический потенциал» получило развитие после того, как технический фактор, как источник большого эффекта, был исчерпан и стало больше внимания уделяться человеческому фактору. «Под экономическим потенциалом следует понимать совокупность всех ресурсов предприятия и способность персонала к их эффективному использованию» [3, с. 236]. Структура, элементный состав, принцип формирования и развития экономи-

ческого потенциала предприятия раскрывает его структуру — «...как относительно устойчивый способ организации элементов экономического потенциала. Оптимальная структура потенциала должна иметь минимальное количество компонентов, но, вместе с тем, они в полной мере должны выполнять заданные функции. Структура экономического потенциала предприятия должна характеризоваться следующими основными чертами: устойчивостью, стабильностью, гибкостью, пропорциональностью, сбалансированностью, др.» [2, с. 101].

В экономической литературе предложены различные подходы к определению структуры потенциала предприятия. Чаще всего авторами при определении экономического потенциала использовалась такая структурная компонента как ресурсная. И. Ансофф отмечал, что «потенциал для достижения целей организации в будущем является одним из конечных продуктов стратегического управления. Применительно к фирме этот потенциал состоит со стороны «входа» — в финансовых, сырьевых, человеческих ресурсах и информации; со стороны «выхода» - произведенной продукции и услуг, испытанных с точки зрения потенциальной прибыльности; из набора правил социального поведения, следование которым позволяет организации постоянно добиваться своих целей» [6, с. 63].

Балацкий Е. Ф. при изучении понятия экономического потенциала предприятия рассматривает его как «совокупную способность имеющихся в наличии экономических ресурсов обеспечить производство максимально возможного объема полезности, соответствующего потребностям общества на определенном этапе его развития» [1, с. 45].

В Большом экономическом словаре под редакцией Борисова А. Б. «экономический потенциал предприятия» определяется как «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть приведены в действие и использованы для достижения определенной цели» [9, с. 547].

Савченко М. А. также выделяет ресурсный подход в определении экономического потенциала предприятия, но трактует его как сложную экономическую систему функциональных отношений между элементами реального и потенциального уровней развития предприятия, отражающих его готовность в определенное время мобилизовать ресурсные возможности для достижения поставленных целей с максимальной эффективностью в процессе оптимального взаимодействия с внешней средой [10, с. 97].

Несколько реже ученые под «экономическим потенциалом предприятия» понимают способность использовать собственные ресурсы. Так, например, В С Федонина, И. М. Репина, А. И. Олексюк считают, что основное содержание понятия «потенциал предприятия» заключается в интегральном отображении (оценке) текущих и будущих возможностей экономической системы трансформировать входные ресурсы с помощью присущих ее персоналу предпринимательских способностей в экономические блага, максимально удовлетворяя таким образом корпоративные и общественные интересы [8, с. 112].

Марушков Г. В. в своих исследованиях выделяет экономический потенциал предприятий, как «...способность предприятия обеспечивать свое долговременное функционирование и достижение стратегических целей на основе использования системы имеющихся ресурсов» [5, с. 16].

Люкшинов А. Н. также придерживается взглядов, что «экономический потенциал предприятия», следует рассматривать, как «способность предприятия использовать свои ресурсы» и выражает это следующим образом: «это совокупность возможностей предприятия по выпуску продукции (оказания услуг). Кроме внутренних переменных, он включает в себя и общие — организационные возможности руководства — управленческий потенциал» [4, с. 212].

Результаты сравнительного анализа структурных компонентов понятия «экономический потенциал предприятия» свидетельствуют о том, что авторы (в большинстве) при определении категории используют ресурсный подход. Среди них, большинство исследователей основными элементами потенциала выделяют наличие ресурсной составляющей и потенциальной возможности ее использования. Меньшинство ученых рассматривает «экономический потенциал предприятия» как взаимосвязанную совокупность ресурсов и возможностей предприятия, которая определяет перспективы его деятельности.

При этом, как структурные элементы потенциала, ученые выделяют такие его составляющие: производственно-технологический потенциал, финансово — экономический потенциал, трудовой потенциал, инновационный потенциал.

Существуют и более широкие понятия структуры потенциала предприятия, дополненные описанием систем сбора, обработки и использования информации, опыта хозяйствования, использованной энергии и тому подобное. Однако нужно отметить, что ресурсный подход не дает полной характеристики потенциала предприятия.

Взгляды различных ученых на составляющие экономического потенциала предприятия представлены в таблице 1.

Таблица 1 — Подходы различных авторов к структуре экономического потенциала промышленного предприятия

Авторы	Составляющие экономического потенциала предприятия											
	Инвестиционный потенциал	Инновационный потенциал	Информационный потенциал	Маркетинговый потенциал	Научно-технический потенциал	Природно-ресурсный	Производственно-технологический	Рыночный потенциал	Трудовой (кадровый)	Управленческий потенциал	Финансовый потенциал	Экологический потенциал
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Валеева Ю. С. Исаева Н. С.							+				+	+
Лисин Б. К., Фридлянов В. Н.		+			+		+		+		+	
Минаева О. А.					+		+	+	+		+	+
Некрасова Е. В.		+					+	+		+	+	
Осипов П. В.	+	+		+		+	+			+	+	
Поташова Г. Л.	+	+		+	+		+	+	+			
Федоренко М. В.							+		+			
Хорев А. И., Колесникова Е. Ю.	+	+	+	+				+		+	+	
Хупавко Л. И.		+			+	+	+		+		+	
Чуб Б. А.	+	+				+			+			

С нашей точки зрения, при характеристике потенциала предприятия как системы, необходимо использовать комплексный подход, который позволяет рассматривать его как сочетание таких элементов как объектные и субъектные составляющие (см. рис. 1).

На рисунке 1 объектные составляющие формируют материально-вещественную часть потенциала предприятия, их потребляют и воспроизводят в той или иной форме в процессе функционирования. К ним отнесем следующие потенциалы: производственно-технологический, инвестиционный, инновационный.

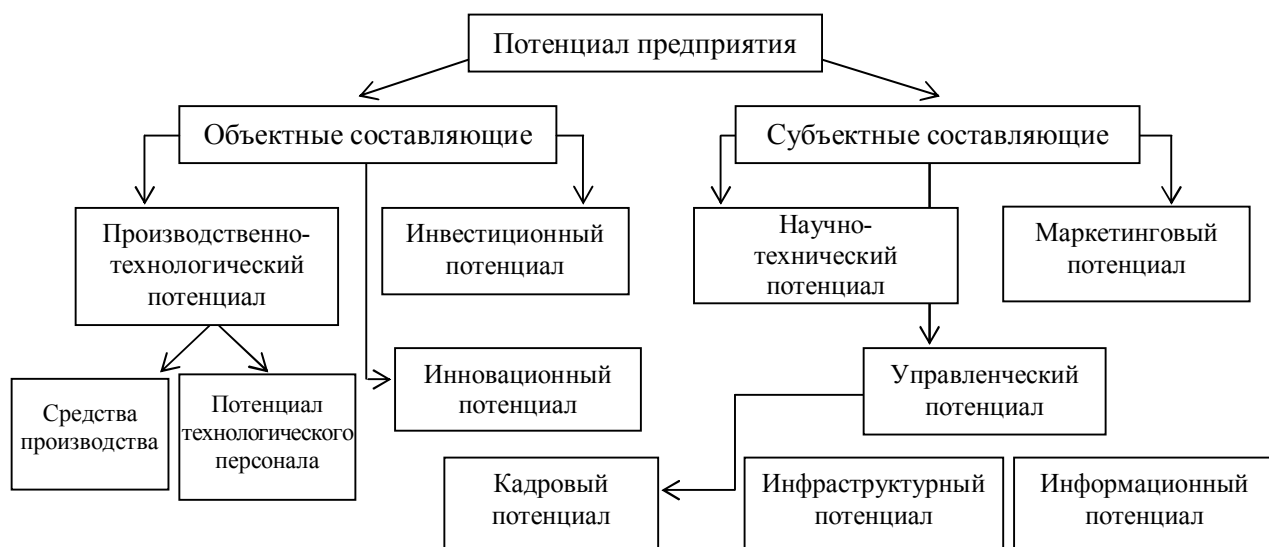


Рисунок 1 — Структура составляющих экономического потенциала промышленного предприятия

Субъектные составляющие формируют предпосылки, общехозяйственные и социальные факторы потребления объектных составляющих. По своему воздействию на развитие основных факторов производства и эффективность их функционирования, экономической системы в целом они приобретают решающее значение. К субъектным составляющим потенциала предприятия отнесем научно-технический, управленческий, маркетинговый потенциалы. К потенциалам, которые однозначно нельзя отнести ни к объектным, ни к субъектным, отнесем информационный и инфраструктурный.

Потенциал технологического персонала, как ресурс, учитывает имеющиеся и скрытые возможности рабочей силы, задействованной в технологическом процессе предприятия для выпуска максимально возможного объема продукции (услуг).

Управленческий потенциал представляет навыки и способности руководителей всех уровней управления по формированию, организации, созданию надлежащих условий для функционирования и развития экономической системы предприятия.

Кадровый потенциал характеризует уровень возможностей работников и их способность к взаимосвязи между работниками и взаимодействию с другими составляющими потенциала предприятия

Этот потенциал играет важную роль в деятельности предприятия, от уровня его использования и сбалансированности зависят достигнутые конкурентные преимущества, высокие конечные показатели, обеспечение устойчивого развития предприятия. Особое значение имеет то, что эта составляющая способна реагировать на динамические изменения как внутренней, так и внешней хозяйственной среды, сочетать все компоненты экономической системы предприятия.

**Выводы.** По результатам изучения мирового и отечественного опыта по определению экономического потенциала и его составляющих с акцентом на значимость кадрового потенциала, можно сделать вывод, что при исследовании любого потенциала необходимо использовать комплексный подход. Такой подход позволил рассматривать экономический потенциал предприятия как сочетание объектных и субъектных составляющих. Кадровый потенциал, в свою очередь, состоит из технологического персонала (объектная составляющая) и управленческого потенциала (субъектная составляющая).

#### Список литературы

1. Балабанова Л. В. Управление персоналом : учебник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : Центр учебной литературы, 2011. — 468 с.

2. Крушельницкая Е. В. Управление персоналом : учебное пособие / Е. В. Крушельницкая, Д. П. Мельничук. — К. : «Кондор», 2013. — 296 с.
3. Национальная экономика : учеб. пособ. / В. И. Мельникова и др. — К. : Центр учебной литературы, 2011. — 248 с.
4. Менеджмент организации : учебник / под общ. ред. Л. И. Федуловой. — К. : Лыбидь, 2013. — 448 с.
5. Мурашко Г. И. Кадровая политика и основы управленческой деятельности / Г. И. Мурашко. — Чернигов : Черниговские береги, 2009. — 231 с.
6. Саакян А. К. Управление персоналом в организации. Кадровая политика. Мотивация. Структура : учеб. пособ. / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова. — М. : ПИТЕР, 2012. — 176 с.
7. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 638 с.
8. Федонин А. С. Потенциал предприятия : формирование и оценка : учеб. пособ. / А. С. Федонин, И. М. Репина, А. И. Олесюк. — К. : КНЭУ, 2014. — 316 с.
9. Хмель Ф. И. Управление персоналом : учебник / Ф. И. Хмель. — К. : 2006. — 488 с.
10. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щекин. — 3-е изд., перераб. и доп. — К. : МАУП, 2009. — 288 с.

© *Пидкова А. А.*

© *Подгорная Н. А.*

*Pidkova A. A. (master of the direction of training "Management")*

*Podgornaya N. A. (Candidate of Technical Sciences, associate professor SEI HPE LPR "Donbass State Technical University", Alchevsk)*

#### **THE DETERMINATION OF THE PLACE OF HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM CONSTITUTE THE ECONOMIC POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**

*The article describes the main approaches to the study of the conceptual apparatus for the formation of categories of economic, human and labor potentials. Differences and common features of the categories of personnel and labor potential are analyzed. The model of economic potential of the enterprise which includes object and subject components is offered.*

**Key words:** *enterprise, economic potential, components of economic potential, personnel potential, formation of personnel potential.*