

**Матукова Г. І.**

доктор педагогічних наук, професор

**Прус Н. В.**

кандидат економічних наук, доцент

**Жила А. В.**

кандидат медичних наук, доцент

Київський національний медичний університет імені О.О. Богомольця  
м. Київ, Україна

## **ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ІНТЕГРУЮЧА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасні дослідження науковців, сьогодні недостатньо глибоко висвітлюють питання сутності людського потенціалу, механізму його формування, оцінки, умови реалізації, це пов'язано з недосконалим понятійно-категорійним апаратом стосовно предмету досліджень, відсутністю системного підходу до людського потенціалу як складової потенціалу підприємства. У ринковому середовищі першочерговим завданням підприємств стає оцінка перспектив і можливостей, яка комплексно відображається як значення економічного потенціалу підприємства.

Потенціал підприємства комплексне поняття, про що свідчить його багатоаспектність, економічної категорії [2, с.3].

Потенціал підприємства – це наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-якої мети.

Потенціал - це наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети [6, с.314], потенціал розглядається як узагальнена комплексна характеристика ресурсів, прив'язану до місця й часу [1, с.324]. Іншим підходом є розуміння потенціалу як здатності комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання.

Потенціал, дослідниками визначається як сукупність засобів, запасів, джерел, які є в наявності і можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети де головною складовою виступає колектив підприємства [3].

Потенціал це можливість колективу виконувати певні завдання, які залежать від оптимального рівня структури колективу підприємства.

Сучасні вчені поєднуючи підходи, запропонували власне бачення поняття "підприємницький потенціал" як сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, технічних, фінансових, інноваційних і т. ін.), навичок та можливостей керівників, спеціалістів та інших категорій персоналу, щодо вироблення товарів, надання послуг (здійснення робіт), отримання максимального доходу (прибутку) [5, с.87] та "потенціал підприємства" як максимально можлива сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання.

Процес управління потенціалом – кількісне і якісне визначення стану системи (аналіз) та синтез системи, визначення майбутнього стану системи і її компонентів (прогнозування), розробка планів (планування), координація робіт по виконанню планів (організація процесу), облік і контроль стану параметрів системи, мотивація виконання прийнятих рішень щодо організованості системи.

Організованість системи – це ступінь відповідності системи, при тих чи інших зовнішніх і внутрішніх умовах, оптимальному рівню показників пропорційності у виробничих і управлінських процесах [4, с.6].

Дослідники поділяють управління потенціалом на деякі види: управління кадровим потенціалом впливає з необхідності спільної діяльності людей, що потребує розробку і реалізацію цілісної системи впливу на персонал з метою забезпечення ним необхідних умов для виконання належних функцій; управління фінансовим потенціалом включає аналіз і виявлення резервів поліпшення його формування та використання, визначення доцільності додаткового залучення фінансових ресурсів; управління виробничим потенціалом зводиться до своєчасного відновлення і підвищення ефективності використання основних фондів, керувати оборотними активами означає аналізувати потребу в них на кожній стадії кругообігу, визначення величини оборотних активів на кожній стадії, прогноз і планування оборотних коштів по видам, оцінка їх використання; управління нематеріальним потенціалом зводиться до постійного вивчення і своєчасного придбання тих активів, які стимулюють виробничі, збутові процеси на підприємстві [4, с.7].

Сьогодні, людині приділяється особлива увага, як основному чиннику впливу на конкурентоспроможність підприємства. Економічна наука розглядає людський потенціал як сукупність природних даних (здібностей) людини, освіти, виховання і життєвого досвіду, а також як здатність до одержання та використання інформації та знань. Звідси впливає доцільність виокремлення людського потенціалу як основної, інтегруючої складової формування і розвитку потенціалу підприємства.

Потенціал підприємства визначається як можливості системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів. Під компетенціями маються на увазі знання людини, що забезпечують практичні навички (компетентності), які працівник може ефективно використовувати та адаптувати в різних ситуаціях та умовах праці.

Компетенціями підприємства (організації) слід вважати колективне знання, досвід та здібності працівників підприємства.

При визначенні компетенцій промислового підприємства необхідно враховувати наступні умови: компетенції мають визначатися групою експертів (менеджер з персоналу, керівники відділів, спеціалізовані працівники та ін.), що ознайомлені із специфікою підприємства; компетенції мають бути чітко сформульованими і прописаними; формулювання компетенцій повинно бути доступним для усіх працівників підприємства; система компетенцій має

враховувати та поєднувати відображення сучасних потреб та потенціалу підприємства.

На основі вищезазначеної інформації, можна підкреслити, що необхідним для сучасного підприємства є система компетенцій, яка дозволить забезпечити досягнення встановлених цілей. Отже, основним необхідним етапом формування ефективної системи управління є інвентаризація складових економічного потенціалу підприємства з точки зору їх відповідності стратегічним позиціям.

Детальному аудиту має підлягати виробничий, фінансовий, науково-технічний, управлінський, організаційний, маркетинговий, логістичний, інфраструктурний, інформаційний та інноваційний потенціали, які взаємодіють між собою внаслідок формування, підтримання або залучення необхідних компетенцій.

При створенні системи управління потенціалом підприємства, необхідно визначити провідну роль людського потенціалу, який, виступаючи інтегруючою ланкою, через зв'язки компетенцій впливає на загальний ефект взаємодії структурних складових потенціалу підприємства.

Для ефективної реалізації потенціалу підприємства необхідно враховувати наступні чинники впливу, що забезпечують рівень його конкурентоспроможності:

- склад та сучасний стан системи існуючих ресурсів підприємства;
- відповідність ресурсного потенціалу стратегічним цілям та завданням підприємства;
- спроможність ресурсного потенціалу забезпечити стійкість та адаптованість підприємства;
- організаційні та управлінські процеси на підприємстві, які спрямовані на розвиток людського потенціалу через зростання ключових компетенцій, інтеграцію усіх видів діяльності;
- конкурентне середовище, ключові компетенції також конкурентів.

### *Література*

1. Абалкин Л. И. Диалектика социалистической экономики / Л. И. Абалкин. - М. : [б. и.], 1981.-- 453 с.
2. Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. О. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. - К.: Центр учбової літератури, 2009. -400 с.
3. Касьяненко В.О. Дослідження сутності інноваційного потенціалу економіки [Електронний ресурс] / В.О. Касьяненко // Демократичне врядування. – 2011. – Вип. 8. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeVr\\_2011\\_8\\_17.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeVr_2011_8_17.pdf)
4. Управління потенціалом підприємства: навчальний посібник/ А.І. Каталенець, Г.І. Матукова, С.І. Мацюра, Н.С. Приймак; Міністерство освіти і науки України.-Кривий Ріг: Видавничий дім, 2010.-235с.
5. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. Посібник. - К.: КНЕУ, 2004.-316 с.
6. Економічна енциклопедія / Відповідальний редактор С.В. Мочерний. - Київ: Видавничий центр «Академія».- Т. 1, 2000.- 863 с.; Т. 2, 2001.- 847с.