

Кадровий потенціал, як фактор успішності підприємства на прикладі фармацевтичної галузі

Вадим Широбоков,

*аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: shyrobokovvo@krok.edu.ua,
ORCID: 0009-0004-2874-3524*

Актуальність. Фармацевтична галузь являє собою масштабне, інноваційне і капіталомістке виробництво, яке характеризується суворим нормативним регулюванням усіх аспектів діяльності (дослідження і розробка лікарських засобів, виробництво, дистрибуція, тощо).

В сучасних умовах, що характеризуються не тільки високою конкуренцією із закордонними гравцями, що займають суттєву частку українського фармацевтичного ринку (у натуральному вираженні частка продажів вітчизняної фармацевтичної продукції у 2023 році становила 63% проти 37% іноземної, та, відповідно, в грошовому вираженні: 37% – частка вітчизняних та 63% – закордонних, де обсяг ринку складає \$4 млрд. [1]), стрімким розвитком технологій, постійним підвищенням вимог до виробництва зі сторони регуляторних органів, але також за умов воєнного стану та нестабільності економіки – розвиток кадрового потенціалу є одним з ключових ресурсів для забезпечення успішного функціонування та конкурентноспроможності вітчизняних підприємств.

За таких умов, дослідження, спрямоване на розробку ефективних стратегій і управлінських інструментів для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу має значний науковий та практичний інтерес.

Мета дослідження. Визначити основні підходи до розвитку кадрового потенціалу, проаналізувати ключові фактори, які впливають на цей процес, вивчити міжнародний досвід формування та управління кадровим потенціалом, а також проаналізувати існуючі методи оцінки ефективності використання кадрового потенціалу.

Для досягнення сформульованої мети було проведено дослідження сутності поняття «кадрового потенціалу», вивчення міжнародного досвіду та визначення ключових характеристик та методів оцінки ефективності використання кадрового потенціалу.

Думки вчених поділяються щодо визначення змісту поняття «кадровий потенціал» [2, 3]:

- В. Безсмертна: Сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, до складу яких входить чисельність, склад і структуру, фізичні та психологічні можливості працівників, їх інтелектуальні й креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики.

- Л. Балабанова: Гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних осо-

бливостей, інтересів, мотивацій.

• Т. Берглезова: Вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, для отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту.

В контексті дослідження міжнародного досвіду – ефективна кадрова політика є ключовим елементом для розвитку підприємств в сучасних умовах. Зарубіжний досвід країн ЄС, США та Японії демонструє значні досягнення в формуванні та розвитку кадрового потенціалу, які можна адаптувати до українських реалій.

У європейських компаніях виняткову роль грає навчання і розвиток персоналу. Причому цілями навчання оголошуються не тільки підвищення рівня компетенції та кваліфікації, а й підвищення рівня лояльності та залученості персоналу. Компанії взаємодіють з університетами і навчальними центрами при розробці індивідуальних навчальних програм під конкретну фірму-замовника. Велику роль в методиці навчання персоналу відіграє компетентнісний підхід і розроблені в рамках цього підходу навчальні програми [4].

Оцінка ефективності кадрового потенціалу відображає результативність роботи як самого персоналу, так і управлінської спроможності реалізувати цей потенціал, а її методологія базується на моделюванні результатів трудової поведінки працівників, зокрема через три типи моделей обліку людських ресурсів, запропонованих Н. Бонтісом [5, 6]:

- витратні моделі, які враховують вартість залучення, заміщення або альтернативні витрати на людські активи;
- монетарні моделі, які попередньо розраховують майбутні доходи;
- моделі цінності людських ресурсів, які об'єднують моделі немонетарної поведінкової цінності з моделями монетарної економічної вартості.

Висновки. Кадровий потенціал є ключовим фактором успішності підприємств. Зарубіжний досвід демонструє, що розвиток кадрового потенціалу є не лише запорукою економічного зростання, а й умовою забезпечення соціальної стабільності. Україні необхідно інтегрувати перевірені міжнародні практики для створення конкурентоспроможної економіки та забезпечення сталого розвитку.

Ключові слова: кадровий потенціал, розвиток персоналу, фармацевтична галузь, ефективність управління, управлінські інструменти.

Список використаних джерел

1. К. Хуторна. Зміни в українській фармі за рік: обсяг ринку та споживання зросли, імпорт та експорт набирають оберті. URL: <https://mind.ua/publications/20277804-zmini-v-ukrayinskij-farmi-za-rik-obsyag-rinku-ta-spozhyvannya-zrosli-import-ta-eksport-nabirayut-ober> (Дата звернення 26.11.2024).
2. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Економіка і управління. – 2007. – № 3. – С. 48–53.
3. Балабанова Л.Б. Управління персоналом: навч. посібник / Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с

4. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу // Вісник економічної науки України. - 2015. - № 1. - С. 141-146. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2015_1_29 (Дата звернення 26.11.2024).
5. Горбокoнь В. Ю. До питання оцінки кадрового потенціалу підприємства // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. - 2016. - Вип. 17(1). - С. 64-69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17%281%29__18 (Дата звернення 26.11.2024).
6. N.Bontis, N. Dragonetti, K. Jacobsen, G. Roos. The knowledge toolbox: a review of the tool available to measure intangible resources // European Management Journal. – 1999. – № 17 (4). – P. 391–402.