

## КРИТЕРІЇ ХАРАКТЕРИСТИК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Смачило В.В., Цесельська К.А.

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
м. Харків*

Глобалізаційна та інноваційні процеси, якими охоплені всі сфери суспільства, змінюють умови до управління людиною в соціально-економічних процесах, актуалізуючи дослідження в сфері обґрунтування критеріїв та необхідних характеристик. Сучасні тренди в управлінні людиною в процесі праці вимагають чіткого метричного розуміння бажаних характеристик співробітників високої кваліфікації, які уособлюють собою кадровий потенціал на підприємстві. Це обумовлює необхідність їх формування на основі ряду критеріїв.

На основі авторських досліджень було визначено сутнісне навантаження вказаної категорії, яке передбачає семантичний аналіз понять «здібності», «можливості», «характеристики», «кількісні характеристики», «якісні характеристики». Аналіз визначень, що наведені в словниках, дозволив зупинитися на розумінні «здібностей» як внутрішньої властивості індивіда та їх визначенні як: «психологічні особливості людини, від яких залежить успішність отримання знань, умінь, навичок, але які до наявності цих знань, умінь і навичок не зводяться; проявляються лише в діяльності, яка не може здійснюватися без наявності цих здібностей; виявляється не в знаннях, уміннях і навичках як таких, а в динаміці їх отримання (наскільки швидко, глибоко, легко і міцно здійснюється процес оволодіння знаннями та вміннями, важливими для даної діяльності)». Можливості доцільно розглядати як зовнішні умови, сприятливі для чого-небудь, обставин, які допомагають чомусь. Виходячи з наведених визначень логічно розглядати кадровий потенціал підприємства як сукупність здібностей та можливостей.

Характеристика, як особлива ознака якоїсь певної сторони кадрового потенціалу, може бути якісна або кількісна.

Запропоновано для відбору характеристик кадрового потенціалу підприємства застосовувати адаптовані SMART-критерії. Дана абревіатура відповідає англійському слову «розумний» (*smart*) і була введена в науковий обіг ще у 1954р. П. Друкером та використовується для формулювання цілей. При цьому значення літер варіюється різними авторами. Відповідно до мети дослідження передбачено таке розкриття абревіатури SMART: конкретність (S - *specific*), вимірюваність (M - *measurable*), бажаність та/або узгодженість з більш високим рівнем (A - *acceptable, agreed upon*), значимість та/або доцільність (R - *relevant, reasonable*), а також перехідність, змінність (T - *transitionable*). Останнє трактування пропонується автором для відбору кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу підприємства та подальше їх зведення у відповідні компоненти.