

УДК 65.331.01

Чобіток В. І.

Українська інженерно-педагогічна академія

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Досліджено теоретичні питання формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах. Розглянуто мету та фактори планування продуктивності праці на промисловому підприємстві. Проаналізовано фактори формування і використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах.

Ключові слова: кадровий потенціал, промислове підприємство, продуктивність праці.

Постановка проблеми. Сучасний стан вітчизняних промислових підприємств в Україні потребує ефективного підвищення рівня господарювання, за роки незалежності показники ефективності роботи підприємств значно зменшились. Одним з основних чинників вирішення економічних проблем як підприємства, та і суспільства в цілому є підвищення продуктивності праці. Показники рівня продуктивності праці є джерелом формування та прийняття управлінських рішень з підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств, що є актуальним в сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика ефективності формування та використання кадрового потенціалу в економічній літературі присвячені дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених. Значний внесок у розвиток цього напрямлення внесли такі вчені: В. Базилевич [1], І. Бойчик [2], Н. Богацька [3], Є.Кайлюк [4], Т. Заяць [5], З. Пушкар [6, 7], С. Трубіч [7], Ю. Цал-Цалко [8], Ф. Хміль [9] та інші. Але залишається недостатньо розробленою проблема ефективності формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах.

Мета статті. Головною метою статті є теоретичне обґрунтування ефективності формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Резерви, які підвищують ефективність використання кадрового потенціалу, формуються під впливом різноманітних умов і чинників, як зі сторони підприємства, так і з боку держави. Аналіз цих умов та чинників слугує методологічною та інформаційною основою для розробки та прийняття управлінських рішень, спрямованих на ефективне використання кадрового потенціалу.

Головним показником, що характеризує ефективність використання кадрового потенціалу промислового підприємства, є продуктивність праці.

Рівень і динаміка продуктивності праці на вітчизняних підприємствах визначаються складною взаємодією чинників: матеріальних, технічних, організаційних, економічних, соціальних, інформаційних, природно-кліматичних, структурних ті інших.



Рис. 1. Мета та фактори планування продуктивності праці на промисловому підприємстві

Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання. Мета та фактори планування продуктивності праці на промисловому підприємстві наведено на рис. 1.

Вітчизняні промислові підприємства зацікавлені у підвищенні продуктивності праці, тому необхідно запроваджувати програми управління продуктивністю праці. Управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для організації будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху у своїй діяльності. Реалізація даного завдання залежить від скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Для більш повного використання резервів підвищення продуктивності праці використовують програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні строки та способи їх використання, плануються основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження [3].

Матеріальні та технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу промислового підприємства, його рівнем науково-технічного розвитку, а також соціально-економічними особливостями кадрового потенціалу. Важливою умовою, що впливає на ефективність використан-

ня кадрового потенціалу, є рівень загальної освіти, виробничий досвід, дисципліна праці, економічна активність і мобільність робочої сили.

Соціально-економічні умови використання кадрового потенціалу залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і трудових. У різних країнах існують різні економічні системи (рис. 2).

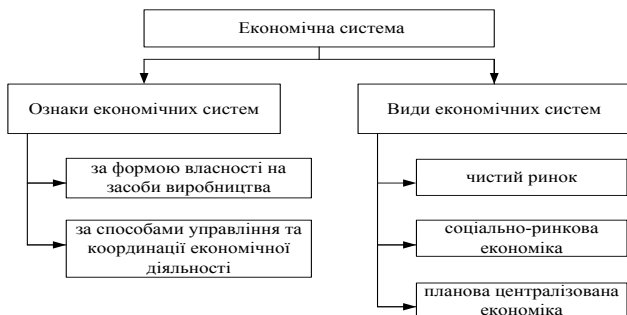


Рис. 2. Набір ознак і видів економічної системи

Ринкові відносини на основі вільної конкуренції характеризуються приватною власністю, конкуренцією і ціною координацією економічної діяльності та управління нею. У такій системі поведінка кожного її учасника мотивується його особистими інтересами, кожна економічна одиниця намагається максимізувати свій дохід на ґрунті індивідуального прийняття рішень. Ринкова система функціонує на умовах чистої конкуренції.

Альтернативною чистому ринку є планова економіка. Цю систему характеризують державна і суспільна власність практично на всі матеріальні ресурси та колективне прийняття економічних рішень, що здійснюється за допомогою централізованого планування. Усі вагомі рішення при-

ймаються центральним плановим органом. В умовах такої бюрократизації економічного механізму підривається матеріальний інтерес до результатів праці, знижується ефективність виробництва. Така економіка нечутлива до втілення НТР і нездатна забезпечити перехід до інтенсивного типу економічного розвитку, але має стабільний соціальний захист.

Соціально-ринкова модель економіки є проміжною між крайнощами чистого ринку та планової економіки. Уряд відіграє тут активну роль, сприяє стабілізації і зростанню економіки, забезпечуючи деякими товарами та послугами, які виробляються в недостатньому обсязі або зовсім не постачаються ринковою системою, модифікуючи розподіл доходів тощо. Соціальний захист людини не є стихійним процесом, а перебуває під контролем держави. Основними елементами концепцій соціально-ринкової економіки є безпека та здорові умови праці; можливість використання і розвитку кадрового потенціалу, повної самореалізації і самовираження; можливість професійного зростання і впевненість у майбутньому; комфортні стосунки в колективі і правовий захист працівника у суспільстві; гідне місце праці в житті людини і суспільства.

Ці принципово означені типи економічних систем мають національні моделі, оскільки країни різняться за своєю історією, рівнем економічного розвитку, соціальними та національними умовами [10].

Україна, яка розбудовує свою державність, має скористатися здобутками світової цивілізації і сформувати власну економічну модель, яка б надала вітчизняним підприємствам можливість ефективно формувати та використовувати кадровий потенціал.

Ефективність формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах полягає у формуванні резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці, а саме: матеріально-технічних, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних. Для ефективної діяльності підприємств можна запропонувати такі основні етапи формування і використання кадрового потенціалу, що базуються на аналізі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища (рис. 3).

В умовах постійної необхідності активізації кадрової політики, без якої неможливий вихід з соціально-економічної кризи виробництва, питання про формування програми управління кадровим потенціалом переросло в актуальну проблему. Кадровий потенціал підприємства в широкому сенсі цього слова є уміннями і навиками працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, в цілях отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту.

Окрім перелічених факторів формування і використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах для ефективної їх роботи необхідно до-

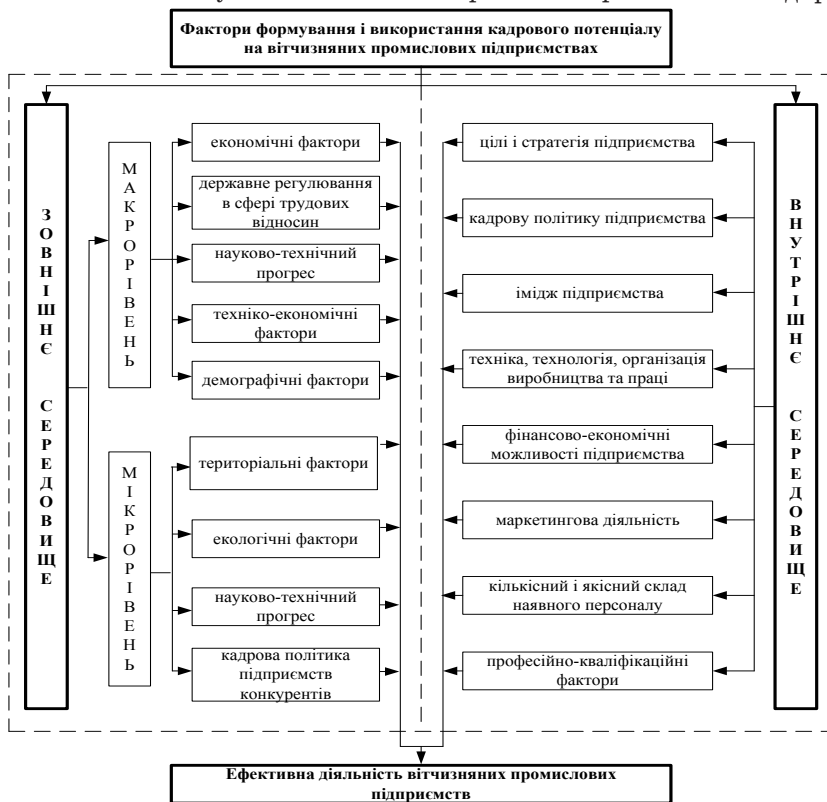


Рис. 3. Фактори формування і використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах

тримуватись соціальної справедливості в розподілі благ, матеріальних стимулів та умов праці.

Висновки та пропозиції. Отже, для ефективного формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах необхідно проводити, як активну державну політику, що сприяла б підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу та розширювала б можливості зайнятості населення, так і активну

діяльність самих промислових підприємств, шляхом підвищення кваліфікаційного та соціально-економічного рівня робітників.

За умов виконання цих вимог, вітчизняні промислові підприємства матимуть можливість збільшити продуктивність праці, підвищити свої фінансові показники, зайняти лідируючі позиції на ринку та цим підвищити імідж країни в цілому.

Список літератури:

1. Базилевич В. Д. Економічна теорія: політекономія: підручник / Базилевич В. Д. – К.: Знання, 2006. – 631 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства: навч. посіб. / І. М. Бойчик. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 528 с.
3. Богацька Н. М. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення [Електронний ресурс] / Н. М. Богацька, Л. Ю. Патраманська; Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57908.doc.htm.
4. Кайлюк Є. М. Психологія управління: навч. посіб. / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко. – Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 202 с.
5. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25-29.
6. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14-15. – С. 193-198.
7. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 186-192.
8. Цал-Цалко Ю. С. Фінансовий аналіз: підручник / Ю. С. Цал-Цалко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 566 с.
9. Хміль Ф. У. Управління персоналом: підручник / Ф. У. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.readbook.com.ua/book/30/>.

Чобиток В. І.

Украинская инженерно-педагогическая академия

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Резюме

Исследованы теоретические вопросы формирования и использования кадрового потенциала на отечественных промышленных предприятиях. Рассмотрены цели и факторы планирования производительности труда на промышленном предприятии. Проанализированы факторы формирования и использования кадрового потенциала на отечественных промышленных предприятиях.

Ключевые слова: кадровый потенциал, промышленное предприятие, производительность труда.

Chobitok V. I.

Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

EFFICIENCY OF FORMING AND USE OF SKILLED POTENTIAL ON DOMESTIC INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary

Explored the theoretical issues of formation and use of human resources in the domestic industrial enterprises. The aims and planning factors of productivity in an industrial enterprise. The factors of formation and use of human resources in the domestic industrial enterprises.

Key words: skilled potential, industrial enterprise, productivity.