

Поминова И. И.

Харьковский государственный университет питания и торговли

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В ГЛОБАЛЬНОЙ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СРЕДЕ

Резюме

В статье выявлены специфические черты глобального интеллектуального капитала. Раскрыты особенности глобализационных тенденций мировой хозяйственной среды в условиях интеллектуализации экономики. Определены условия включения отечественного интеллектуального капитала в мирохозяйственные процессы.

Ключевые слова: глобальный интеллектуальный капитал, глобальная хозяйственная среда, «круговорот умов», инфраструктура интеллектуальной экономики.

Pominova I. I.

Kharkov State University of Food and Trade

INTELLECTUAL CAPITAL IN THE GLOBAL INDUSTRIAL ENVIRONMENT

Summary

There are identified specific features of global intellectual capital in the article. The specifics of globalization trends of the world industrial environment in conditions of intellectualization of the economy are shown there. Conditions of inclusion of domestic intellectual capital in the global industrial processes are identified.

Key words: global intellectual capital, global industrial environment, «brain cycle», infrastructure of intellectual economy.

УДК 331.101

Сидоренко Т. М.

Київський національний університет технологій та дизайну

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПОБУТОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

У статті розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття кадрового потенціалу та його формування на підприємстві. Визначено сутність та характеристика даної категорії, її місце в сучасному соціально-економічному розвитку.

Ключові слова: підприємства, роль, розвиток, кадровий потенціал, переваги, управління, персонал, конкурентоспроможність.

Постановка проблеми. Підвищення ефективності роботи персоналу було і залишається актуальною проблемою для будь-якого підприємства. Останнім часом активізувалися дослідження в галузі управління кадровим потенціалом підприємства, який є складовою частиною економічного потенціалу.

Кадрова складова потенціалу підприємства відіграє важливу роль у його діяльності, від рівня використання та збалансованості якої залежать досягнуті конкурентні переваги, високі кінцеві показники, забезпечення сталого розвитку підприємства. Особливе значення має те, що персонал підприємства здатен реагувати на динамічні зміни середовища, поєднувати усі компоненти економічної системи підприємства.

Аналіз останніх досліджень. Потрібно відмітити, що проблемам кадрового потенціалу присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: В.Г. Андрійчук, Т.Ю. Базаров, Т.І. Балановська, О.Д. Гудзинський, Г. Деслер, Г.А. Дмитренко, А.П. Єгоршин, Й.С. Заводський, Н.І. Архіпова, І.Ф. Зінов'єва, А.Я. Кібанов, Р.П. Колосова, Ю.В. Яременко, О.А. Платонов, О.Г. Шпикуляк та ін. Їх дослідження дозволили по-новому подивитися на проблеми ефективного розвитку та використання кадрового потенціалу підприємств в сучасних умовах.

Поняття кадрового потенціалу потребує більш детального вивчення і чіткого розмежування об'єкта потенціалу. Тому сутність кадрового потенціалу відображає якісну та частково кількісну характеристики трудового потенціалу працівників підприємства. Головною складовою в цьому визначенні є така економічна категорія, як кадри.

Метою дослідження є обґрунтування науково-методологічних засад використання кадрового потенціалу для ефективного забезпечення інноваційного розвитку підприємств побутового обслуговування.

Основні результати дослідження. Механізм ефективного використання кадрів підприємств зумовлюється змінами, які відбуваються на макро- та мікрорівнях, у зовнішньому і внутрішньому середовищах підприємств побутового обслуговування.

Значення ролі людини в розвитку підприємництва, ділової активності суб'єктів господарювання відповідно до Конституції України, а також право людини на працю, принципи оплати праці, основні зайнятості населення, право працівників на охорону праці – все це визначають основні закони України [1].

Підвищення соціально-економічної ефективності підприємства можливе за допомогою практичного застосування сучасних форм управління персоналом.

Можливість розвитку кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування залежить від складу та якості професійної підготовки усіх робітників, від існуючої системи мотивації, організаційної структури та організації використання потенціалу кожного працівника в трудовому процесі. На сучасному етапі постійно змінюються та розширюються вимоги до професійної підготовки робітників, їх навичок та вмінь, виникає необхідність у підготовці персоналу до роботи в складних умовах та майбутніх змін.

Кадровий потенціал підприємства є стратегічним ресурсом у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку. На нього впливають особистісні якості людини, професійні знання, культура, прагнення до професійного зростання, формальна і неформальна структури колективу, організаційно-управлінські фактори і фактори макроструктури. Ступінь реалізації кадрового потенціалу визначає його ефективність.

До кадрів відноситься тільки та частина персоналу, яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має специфічну підготовку. Це – керівники, спеціалісти та допоміжний персонал [3, с. 42]. Багато хто з авторів ототожнює поняття «трудова потенціал» та «кадровий потенціал», використовує їх як синоніми.

Конкурентоспроможність працівника визначається за допомогою результатів маркетингових та

соціологічних досліджень і служить показником якісної оцінки людського капіталу. Трудова поведінка, ступінь формування, використання і розвитку трудового потенціалу залежать від конкурентоспроможності працівника, яка включає його особисті, фізіологічні, кваліфікаційні, інтелектуальні якості та ін.

Тобто рівень конкурентоспроможності працівника є показником, що визначає його становище на підприємстві. З позиції підприємства інформація про рівень конкурентоспроможності працівника необхідна для оцінки перспективи успішної та стійкої діяльності, визначення рівня та напрямку інвестування в кадрові ресурси для залучення, відбору, розподілу та перерозподілу працівників.

Аналізуючи виробничу діяльність підприємств побутового обслуговування, працівники поділяють на основних – тих, котрі безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних – тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва.

Структурна характеристика кадрового потенціалу підприємства визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства.

Рівень кваліфікації кадрів – запорука високої продуктивності праці. По-перше, в нинішніх умовах високого рівня механізації і автоматизації виробництва управляти виробництвом можуть

Таблиця 1

Розподіл найманих працівників за рівнем освіти за видами економічної діяльності

Роки		2008	2009	2010	2011	2012
Усього						
Облікова кількість штатних працівників, тис.		11310,0	10766,3	10993,4	10779,3	10718,7
Неповна та базова освіта	усього тис.	2769,2	2609,2	2637,9	2580,3	2527,3
	% до облікової кількості штатних працівників	24,5	24,2	24,0	23,9	23,6
Повна вища освіта	усього тис.	3376,9	3373,8	3583,8	3608,4	3696,9
	% до облікової кількості штатних працівників	29,9	31,3	32,6	33,5	34,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку						
Облікова кількість штатних працівників, тис.		936,1	853,6	959,9	950,1	1008,9
Неповна та базова освіта	усього тис.	243,8	215,3	230,9	234,3	237,2
	% до облікової кількості штатних працівників	26,0	25,2	24,1	24,7	23,5
Повна вища освіта	усього тис.	274,9	262,9	307,8	317,3	352,4
	% до облікової кількості штатних працівників	29,4	30,8	32,1	33,4	34,9
Діяльність транспорту та зв'язку						
Облікова кількість штатних працівників, тис.		982,6	934,7	958,7	936,5	938,5
Неповна та базова освіта	усього тис.	221,7	208,8	213,5	206,6	207,6
	% до облікової кількості штатних працівників	22,6	22,3	22,3	22,1	22,1
Повна вища освіта	усього тис.	183,3	184,5	206,8	211,0	219,4
	% до облікової кількості штатних працівників	18,7	19,7	21,6	22,5	23,4
Діяльність транспорту						
Облікова кількість штатних працівників, тис.		730,3	702,8	734,5	725,6	735,8
Неповна та базова освіта	усього тис.	158,0	150,9	157,5	154,8	158,2
	% до облікової кількості штатних працівників	21,6	21,5	21,4	21,3	21,5
Повна вища освіта	усього тис.	122,7	125,9	144,1	149,0	159,7
	% до облікової кількості штатних працівників	16,8	17,9	19,6	20,5	21,7

тільки висококваліфіковані кадри. По друге, від рівня кваліфікації кадрів залежить ступінь використання засобів виробництва: машин, механізмів, матеріально-енергетичних ресурсів. По-третє, залежно від кваліфікації кадрів великою мірою залежить вибір форм і методів організації праці й виробництва [6].

Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2012 році порівняно з 2011 році збільшилася на 0,7% і становила 12,2 млн осіб, або 59,8% усіх зайнятих. Найбільше зростання кількості найманих працівників спостерігалось в торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку.

Дуже значний вплив на кадровий потенціал підприємств побутового обслуговування здійснює ринок праці. Загальні тенденції у соціально-економічному та демографічному розвитку країни суттєво вплинули на формування ринку праці, а також на основні його характеристики.

Вплив ринку праці на стан кадрового потенціалу підприємства можливо оцінити на основі таких показників кількості економічно активного населення, кількість зайнятих осіб, попит на трудові ресурси. Основною складовою кадрового потенціалу підприємства є саме рівень освіти працівників. Отже освіта є тією характеристикою, що визначає якісний майбутній склад кадрового потенціалу підприємства (табл. 1).

Отже, якісна підготовка кадрового потенціалу підприємства зазнала за останні роки значних змін. Збільшилася чисельність та кількість випускників професійно-технічних закладів освіти, зберігається тенденція до збільшення випускників вищих навчальних закладів.

На кінець 2012 року кількість працівників, які мають повну, базову або неповну вищу освіту, становила 6,2 млн працівників, що складає більше половини працюючих (58,1%). Серед них 106,2 тис. осіб мали науковий ступінь. Працівники з вищою освітою переважали у фінансовій діяльності (87,7% облікової кількості штатних працівників), державному управлінні (83,9%), науковій діяльності (80,6%).

Найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (19,6% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець червня 2013 р.), робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (15,8%),

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств з кількістю працівників 10 і більше осіб, у 2012 році становила 10,6 млн осіб. Крім того, на умовах зовнішнього сумісництва було зайнято 311,7 тис. осіб, а за цивільно-правовими договорами – 257,9 тис. осіб.

Упродовж 2012 року кожен працівник на підприємствах у середньому відпрацював 1668 годин, що становило 87,4% фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1664 годин та 87,1% у 2011 році.

Успіх діяльності підприємств великою мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідної кваліфікації. Реалізація цієї кінцевої мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємств.

Кадровий потенціал концентрує у собі три рівні зв'язків та відносин:

- по-перше, відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення та властивостей, які обумовлюють її можливість до функціонування та розвитку;

- по-друге, характеризує теперішнє з точки зору практичного застосування та використання наявних можливостей;

- по-третє, орієнтований на розвиток в процесі трудової діяльності працівники не тільки реалізують свої наявні здібності, а й набувають нових здібностей.

Рівень кадрового потенціалу підприємства характеризує стан соціально-економічної системи, який обумовлений тісним взаємозв'язком всіх трьох вище перерахованих станів. Кадровий потенціал підприємств побутового обслуговування є сукупністю працездатних працівників, які працюють на підприємстві при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

У діяльності будь-якого підприємства особливо важлива роль відводиться персоналу. Основна особливість персоналу в тому, що, крім виконання виробничих функцій, працівники підприємства є активною складовою виробничого процесу, сприяють зростанню виробництва. Близько 20-30% зростання продуктивності праці можуть виявитись вирішальними для виживання підприємства, завоювання та зміцнення ринків збуту, успішного бізнесу [4, с. 45]. Ефективність праці визначається у забезпеченні оптимального використання людських ресурсів відповідно до потреб й інтересів підприємства та кожного робітника.

Особи працездатного віку до 2012 року жінки у віці 15-54 років та чоловіки віком 15-59 років. Відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», до населення працездатного віку починаючи з 2012 року включено жінок віком 55 років.

Економічно активне населення складається з населення обох статей віком 15-70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Все населення країни у віці 15-70 років розподіляється на три взаємовиключні та вичерпні категорії: зайняті, безробітні, економічно неактивні (рис. 1):

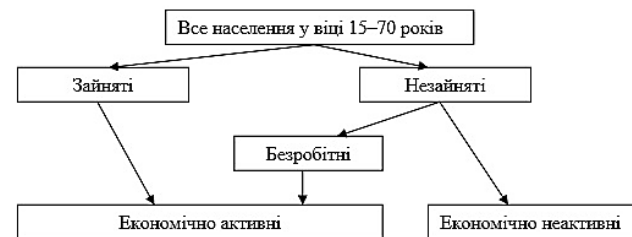


Рис. 1. Розподіл економічно активного населення

До складу економічно активного населення входять тільки ті особи, які займалися економічною діяльністю, або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» або «безробітні».

Наявність висококваліфікованих кадрів, досвід персоналу в певній галузі, здатність до розробки та реалізації інновацій, наявність системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів мають велике значення для досягнення стратегічних цілей підприємства [2, с. 74].

Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасної кризи може бути

досягнуто за рахунок двох принципових підходів. Перший – ліквідація існуючих недоліків в організаційній структурі підприємства, які перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності персоналу. У кадровій роботі цей підхід, як правило, пов'язаний з усуненням структурних підрозділів і працівників, які не відповідають стратегії виведення підприємства із кризової ситуації. Другий – створення привабливого іміджу підприємства. Є підстави вважати цей підхід найбільш продуктивним, оскільки він реалізовує ряд важливих принципів.

Кадровий потенціал характеризує можливість персоналу застосовувати нові знання і технології, приймати організаційні та управлінські рішення та виготовляти інноваційну продукцію. Кадровий потенціал характеризує систему менеджменту, її гнучкість та адаптивність [5, с. 91].

Нааявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Мотивація спрямовується на прийняття рішень та підкріплення їх наказами, інструкціями, вказівками з приводу використання живої праці та матеріальних ресурсів, передбачає підпорядкування та субординацію між членами колективу. Мотивація передбачає розробку положень про винагороду за досягнення в праці. Преміальна система оплати праці повинна бути направлена на сприяння росту продуктивності праці, зниження витрат на виробництво, підвищення якості продукції (табл. 2).

Найбільші розміри середньомісячної номінальної заробітної плати працівників спостері-

Таблиця 2

Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності за 2008-2012 роки

Роки	2008	2009	2010	2011	2012	Темпи зростання, %
	грн	грн	грн	грн	грн	
Усього	1806	1906	2239	2633	3026	167,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1514	1565	1874	2339	2696	178,1
Діяльність транспорту та зв'язку	2207	2409	2726	3138	3474	157,4
Діяльність транспорту	2293	2464	2813	3261	3622	157,9

Джерело: статистичний збірник «Праця України»

гаються у працюючих на підприємствах транспорту. Позитивні тенденції розвитку економіки сприяють певному поліпшенню стану номінальних доходів населення. Нааявні доходи, які можуть бути використані населення на придбання товарів та послуг.

Майже чверть працівників отримують заробітну плату нижчу за межу бідності а близько 70% меншу за прожитковий мінімум. Серед найважливіших причин, які зумовили стрімке падіння реальної заробітної плати, слід відзначити випереджаюче зростання цін на товари та послуги при відсутності механізмів захисту доходів від інфляції, різкої трансформації безкоштовних соціальних благ у платні, масові й довготривалі затримки виплати заробітної плати.

Загалом більше ніж у двох третин працівників нарахована заробітна плата не перевищувала середній рівень по країні (3380 грн). Водночас майже у 14,8% працівників заробітна плата була більше ніж 5000 грн. Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва.

Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового потенціалу підприємств України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили, слід відзначити недоліки структурної перебудови економіки країни. Важливою особливістю сучасних економічних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом розвитку свого кадрового потенціалу та процесами його використання.

Висновки. Отже, високий інтелектуальний рівень підприємства приваблює висококваліфікований персонал, що дає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю.

Підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу підприємства сприяють скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці.

Список літератури:

1. Про зайнятість населення : Закон України за станом на 16 червня 2006 р. / Верховна Рада України. Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2006. – 27 с.
2. Писаревська Г. І. Кадровий потенціал підприємства як фактор підвищення його конкурентоспроможності / Г. І. Писаревська // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Інтеграційні процеси в економіці України» (Харків, 11-12 квітня 2008 р.). Управління розвитком. – 2008. – № 9. – С. 74-75.
3. Абдурахламов К. Х. Экономика труда: социальнo-тpудовые отношения / [К. Х. Абдурахламов, В. Н. Бобков, В. С. Буланов и др.]; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одогова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.
4. Веснин В. Р. Управление персоналом : учеб. пособ. / В. Р. Веснин. – М. : ТК «Велби» ; Проспект, 2006. – 406 с.
5. Писаревская А. И. Современные подходы к управлению кадровым потенциалом предприятия / А. И. Писаревская //

Материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины (Симферополь, 26-28 сентября 2008 г.). – Симферополь, 2008. – С. 91.

6. Богдан Ю. М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю. М. Богдан // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 1(23).

Сидоренко Т. Н.

Київський національний університет технологій і дизайну

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Резюме

В статье рассмотрены теоретические подходы к определению понятия кадрового потенциала и его формирования на предприятии. Определены сущность и характеристика данной категории, ее место в современном социально-экономическом развитии.

Ключевые слова: предприятие, роль, развитие, кадровый потенциал, преимущества, управление, персонал, конкурентоспособность.

Sydorenko T. M.

Kyiv National University of Technologies and Design

ROLE OF HUMAN RESOURCE IN THE ACTIVITIES ENTERPRISES OF CONSUMER SERVICES

Summary

In this article consider the theoretical approaches to the definition of human resources and its formation in the enterprise. The essence and characteristic of this category and its place in today's socio-economic development.

Key words: enterprise, role, development, human resources, benefits, management, staff, competitiveness.

УДК 330.101.54

Ткаліч Т. І.

Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ: ЯКІСНИЙ СТАН ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Досліджено вплив демографічних та соціально-економічних факторів, які впливають на формування людського капіталу в Україні. Результати аналізу його кількісного та якісного стану свідчать про наявність процесу деградації. Головною особливістю є виникнення феномену депопуляції на тлі зuboжіння населення, збільшення кількості безробітних або таких, що працюють не за фахом, падіння культурного рівня населення, погіршення екологічних умов проживання.

Ключові слова: людський капітал, демографічні фактори, соціально-економічні фактори, депопуляція, ринок праці.

Постановка проблеми. В умовах сучасності конкурентні переваги економіки, можливості її модернізації визначаються безпосередньо нагромадженими в країні та задіяними людськими ресурсами. Могутність держави і суспільства визначається не тільки розмірами країни, наявністю природних ресурсів, міцністю фінансового капіталу, але й втіленим в людині запасом знань і навичок, інтелекту і творчих здібностей. Рушійною силою суспільного розвитку стає людський капітал, який надає економіці інноваційний та інтенсивний характер, структурний динамізм, високу якість.

Зорієнтованість на людину – на підвищення життєвого рівня та соціального добробуту, всебічний розвиток особистості виходить на перше місце в системі цільових орієнтирів суспільного прогресу.

Це актуально для української економіки, яка переживає не найкращі часи. Негативні явища, що зростають в наш час в економіці України, суперечливість здійснюваних реформ безпосередньо

торкаються більшості людей, відображаються на їх матеріальному добробуті, рівні споживання, якості життя, ступені трудової та соціальної активності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковою передумовою появи сучасних економічних теорій, які обґрунтовують людський потенціал як рушійну силу економічного прогресу, є теорія людського капіталу, яка отримала свій розвиток у концепціях Й. Шумпетера, Г. Беккера, А. Маршала, а пізніше – М. Блауга, Ф. Уелча, Р. Капелюшнікова, В. Іноземцева та ін. Вони зробили акцент на інвестиції в людину, не тільки економічні інвестиції, але і соціальні, а саме освіти у відтворенні людського капіталу, оскільки тільки знання, навички та здібності сприяють зростанню продуктивності праці.

Г. Беккер зробив найбільший внесок у розробку категоріального апарату нової теорії людського капіталу. Під людським капіталом він розуміє