

УДК 331.101.3

ІГНАТЬЄВА

Ірина Анатоліївна

д.е.н., професор
Київського національного
університету технологій та
дизайну

ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

APPROACHES FOR THE FORMATION OF HUMAN POTENTIAL ENTERPRISE

СИДОРЕНКО

Тетяна Миколаївна

аспірант кафедри
менеджменту сфери послуг
Київського національного
університету технологій та
дизайну

У статті розглянуті сучасні наукові підходи щодо формування кадрового потенціалу підприємства. Ефективність та конкурентоспроможність підприємства у ринкових умовах залежить від кадрового потенціалу та кадрової політики, яку здійснює керівництво у відносинах роботодавець-працівник, а звідси й ставлення персоналу до праці.

В статье рассмотрены современные научные подходы по формированию кадрового потенциала предприятия. Эффективность и конкурентоспособность предприятия в рыночных условиях зависит от кадрового потенциала и кадровой политики, которую осуществляет руководство в отношениях работодатель-работник, а отсюда и отношение персонала к труду.

In this article we consider modern scientific approaches to formation of human potential enterprise. Efficiency and competitiveness of the enterprise in market conditions depends on human potential and personnel policy, which provides leadership in employer-employee relations, and hence the ratio of staff to work.

Ключові слова: кадровий потенціал, формування, підприємства, підходи, персонал, розвиток, стимулювання, ефективність.

Ключевые слова: кадровый потенциал, формирование, предприятия, подходы, персонал, развитие, стимулирование, эффективность.

Key words: human potential, formation, enterprise, approaches, staff development, incentives, efficiency.

ВСТУП

Динамічний розвиток економіки неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом головного чинника виробництва. Ефективність господарської діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку кадрового потенціалу. В цій ситуації особливої актуальності набуває проблема розробки комплексу цілеспрямованих дій з управління кадровим потенціалом як на підприємстві в цілому, так і на рівні окремих проектів.

Для одержання нових ідей і залучення до управління підприємством усіх працівників використовується командна робота. Команди проектів займають важливе місце в діяльності підприємства, яке за мету ставить підвищення ефективності свого функціонування та забезпечення конкурентоспроможності, оскільки вони генерують нові погляди, формують масив необхідної інформації про причини проблем, інтегрують її і виражають у формі конкретних пропозицій щодо їх усунення. Для успішної реалізації проекту велике значення має ефективна робота команди, забезпечити яку можна через формування та розвиток кадрового потенціалу команди проекту. Кадровий потенціал окремого проекту сприяє як успішній реалізації, так і ефективному розвитку підприємства.

Дослідженню різнобічних аспектів формування

кадрового потенціалу присвятили багато українських та зарубіжних учених: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Г.К.Губерна, Б.М. Данилишин, М.П. Долішній, І.С. Каленюк, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Н.Д. Лук'яненко, О.Ф. Новікова, Л.К. Семів, Л.Г. Ткаченко, С.В. Тумакова, Е.В. Шаповалов, Л.В. Шаульська Л.І. Абалкін, С.А. Дятлов, М.Б. Кольчугіна, Л.М. Мірабян, А.І. Терехов, В.П. Щетінін та багато інших дослідників. Це забезпечило розвиток теоретичних та прикладних підходів його формування.

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.

МЕТОЮ РОБОТИ є сучасні наукові підходи, щодо формування кадрового потенціалу підприємства.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є матеріали періодичних видань, праці вчених-економістів та Internet-ресурси.

РЕЗУЛЬТАТИ

В умовах сучасного етапу науково-технічної революції

докорінним чином змінилася роль людини у виробництві. Якщо раніше вона розглядалася лише як один з факторів виробництва, то сьогодні людина перетворилася на головний стратегічний ресурс, головне надбання підприємства у конкурентній боротьбі. Це пов'язано зі здатністю людини до творчості та з раціоналізаторськими здібностями, що зараз стає основною, вирішальною умовою успіху будь-якої діяльності. У зв'язку з цим витрати, які пов'язані з персоналом, почали розглядатись як довгострокові інвестиції в людський капітал, який зараз визнано основним джерелом прибутку [3].

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 господарського середовища, поєднувати усі компоненти економічної системи підприємства.

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

На наш погляд, на етапі формування кадрового потенціалу відбувається набуття людиною рис та властивостей, необхідних для використання в трудовій діяльності, здобуття певних навичок, знань, фізичного, духовного, професійного розвитку.

Процес формування кадрового потенціалу є одним з напрямків економічної стратегії підприємства і передбачає створення кадрових ресурсів і компетенції таким чином, щоб результат їх взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних тактичних і оперативних цілей діяльності. При цьому використовуються такі основні наукові підходи:

1. Використання системного підходу при формуванні кадрового потенціалу передбачає розгляд всіх елементів соціально-економічної системи підприємства в єдності і взаємозв'язку. Підприємство є відкритою соціально-економічною системою, яка в свою чергу є складовою частиною чи підсистемою системи більш високого порядку.

2. Відтворювальний підхід. В широкому значенні формування кадрового потенціалу є початковою стадією його відтворення, в процесі якого вирішуються наступні питання:

- підтримка працівників в стані нормальної життєдіяльності;
- постійне збільшення контингенту працівників;
- всебічний розвиток особистості працівника;
- підготовка і перепідготовка кваліфікованих кадрів.

3. Динамічний підхід пов'язаний з необхідністю розгляду кадрового потенціалу в діалектичному розвитку, встановлення причинно-наслідкових зв'язків і підпорядкованості на основі проведення ретроспективного аналізу.

4. Оптимізаційний підхід реалізується через визначення кількісних характеристик кадрового потенціалу і встановлення залежності між окремими його складовими за допомогою економіко-математичних і статистичних методів обробки інформації.

5. Структурний підхід у процесі формування кадрового потенціалу заснований на його структуризації і визначенні значимості, пріоритетів серед його складових з метою встановлення раціональності співвідношення між ними.

6. Інноваційний підхід орієнтований на активізацію інноваційної діяльності, засобами якими повинні бути фактори виробництва й інвестиції.

7. Організаційний підхід до формування кадрового потенціалу дозволяє вирішити наступні проблеми підприємства: юридично і документально оформити кадровий резерв, що дасть додаткові можливості кар'єрного росту працівників; зменшити вплив суб'єктивного фактора при підборі кадрів; дозволить новим працівникам швидше адаптуватися до особливостей роботи на конкретному підприємстві; активізує маркетингові дослідження кадрового потенціалу ринку, що приведе до зменшення дефіциту кадрів певної кваліфікації та плинності кадрів; нормативне закріплення кадрової політики підприємства.

Планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу підприємства дозволить вирішувати такі задачі:

- встановлення співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом;
- забезпечення оптимального ступеню завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці;
- оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці.

Система формування кадрового потенціалу підприємства повинна містити такі процеси: процес комплектування ядра колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу підприємства; створення умов, що сприяють адаптації працівника на підприємстві; організація системи професійно-кваліфікаційної підготовки та всебічного розвитку працівника; здійснення заходів, що попереджують виникнення незадоволення працівника своїм положенням, з метою скорочення плинності та зменшення негативних наслідків, які обумовлені ним.

Формування кадрового потенціалу, з одного боку, полягає у компетентному відборі найбільш придатних осіб на посади і складається з пошуку, вивчення та оцінки кандидатів, які найбільш повно відповідають загальним та спеціальним вимогам, що встановлені для працівників. В даному випадку головна увага зосереджена на прогнозуванні та плануванні потреби в кадрах, оцінці претендентів, формуванні резерву на просування

та організації роботи кадрової служби [4].

З іншого боку, формування кадрового потенціалу являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань та умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від трудового потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість і межі участі в трудовій діяльності.

Кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. Люди не є пасивним об'єктом управління, вони активно змінюють себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі.

ВИСНОВКИ

Таким чином, процес формування кадрового потенціалу підприємства є одним із напрямків його економічної стратегії і передбачає створення й організацію компетенції таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства.

Кваліфікаційні та соціальні характеристики кадрового потенціалу заслуговують особливої уваги в умовах перехідного періоду, пов'язаного з кризовими ситуаціями, соціальною напругою в суспільстві, не адаптованістю соціуму до ринкових умов.

Література:

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. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К. : ЦУЛ, 2005 р.
3. Шульга А. Ю. Методика формування кадрової стратегії на підприємстві на основі компонентів трудового потенціала / А. Ю. Шульга // Економіка розвитку. – 2004. – № 4 (36). – С. 66–69.
4. Максименко Д.В. Формування кадрового потенціалу виноградарсько-виробничих господарств Закарпаття. – Мукачево: Карпатська вежа, 2010. – 216 с.
5. Гаращук О.В. Кадровий потенціал регіону: шляхи формування та використання: монографія / Гаращук О.В. – К.: Вид-во Європейського університету, 2011. – 372 с.
6. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В.І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – 234-239 с.

КОНСУЛЬТАЦІЇ

Хто може посвідчувати довіреності і заповіти?

Кабінет міністрів України Постановою від 30.01.2013 року № 46 внс зміни до Порядку посвідчення заповітів і доручень, прирівнюваних до нотаріально посвідчених (затверджений Постановою КМУ від 15.06.1994 року № 419). Постановою визначено, що посвідчувати заповіти і довіреності, що прирівнюються до нотаріально посвідчених, мають право також уповноважені посадові особи органів місцевого самоврядування - довіреності осіб, які проживають у населених пунктах, де немає нотаріусів, крім довіреностей на право розпорядження нерухомим майном, довіреностей на управління і розпорядження корпоративними правами та довіреностей на користування і розпорядження транспортними засобами.

Такі зміни були внесені на реалізацію аналогічного положення в абз. 4 ч. 3 ст. 245 Цивільного кодексу, яке було введено ще Законом від 03.03.2009 «Про внесення зміни до статті 245 Цивільного кодексу України щодо повноважень посадових осіб органів місцевого самоврядування по вчиненню дій, прирівняних до нотаріальних».

Зауважимо, що стаття 245 Цивільного кодексу також була доповнена новим положенням Законом України № 5477-VI від 06.11.2012 року, а саме - довіреність суб'єкта права на безоплатну вторинну правову допомогу, за зверненням якого прийнято рішення про надання такої допомоги, може бути посвідчена посадовою особою органу (установи), уповноваженого законом на надання безоплатної правової допомоги, і таке посвідчення прирівнюється до нотаріального (набирає чинності поетапно після початку діяльності центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги).

Також зауважимо, що 03.01.2013 року Кабінет міністрів України схвалив проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо удосконалення діяльності акціонерних товариств)», яким планується внести зміни до статті 245 Цивільного кодексу України і передбачити, що довіреність на право участі та голосування на загальних зборах може також посвідчуватися депозитарієм або зберігачем у порядку, визначеному Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку.