УДК 331.101

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Федорова В.А., к.е.н.
Татарчук Ю.І.
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Досліджені основні засади кадрового потенціалу, а також фактори, які впливають на його формування та ефективне використання. Розглянуто кадровий потенціал, можливості його формування і ефективного використання як об'єкт стратегічного управління персоналом підприємства. Результати діяльності підприємства в значній мірі залежать від кадрового потенціалу, який має істотний вплив на здійснення господарської діяльності підприємства. Проведено розмежування понять кадрового та трудового потенціалу трудових ресурсів. Досліджені демографічні, економічні та соціальні процеси, які лежать в основі формування трудового потенціалу. В процесі формування кадрового потенціалу підприємства виділені демографічні, біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, етичні і інші чинники. Розглянуто фактори, які сприяють ефективному використанню кадрового потенціалу підприємств, а саме матеріальна та фінансова зацікавленість у підвищенні працевіддачі, організаційно-управлінський фактор, узгодженість кадрового потенціалу і його використання з основними фондами, технічна озброєність, економічний фактор, стійкий соціально-психологічний клімат.

Ключові слова: персонал, підприємство, кадровий потенціал, формування і використання кадрового потенціалу.

UDC 331.101

FORMATION AND USE OF HUMAN RESOURCES IN NOWADAYS ECONOMY

Fedorova V., PhD in Econ.Sc.
Tatarchuk J.
Dnipropetrovsk National University named after O. Honchar

The basic principles of human resources, as well as the factors influencing its development and effective use are investigated. Human resources, the possibility of its formation and effective use are considered as an object of strategic management of personnel. The results of the company activity largely depends on human resources, which has a significant impact on the economic activities of the enterprise. A distinction between human and labor potential of workforce is made. Demographic, economic and social processes that underlie the formation of labor potential are investigated. In the process of formation of personnel potential of the company demographic, biological, professional qualification, social, physiological, ideological,

© Федорова В.А., к.е.н., Татарчук Ю.І., 2015

political, ethical and other factors are marked. The factors that contribute to the efficient use of human resources of companies, such as material and financial interest in raising return of labor, organizational and managerial factors, consistency of personnel potential and use of fixed assets, technical equipment, economic factors and sustainable socio-psychological climate are investigated.

Keywords: personnel, enterprise, personnel potential, formation and use of personnel potential.

Актуальність проблеми. Сучасна економіка характеризується інформаційним суспільством. В економічній сфері кожної держави зростає роль кадрового потенціалу, рівня інтелекту людей, освіти, кваліфікації, творчих та інших їхніх здібностей. За умов побудови соціально-орієтованої ринкової інноваційної моделі розвитку економіки України постає питання якнайповнішого пізнання трудового потенціалу, особливостей процесу його регулювання.

Аналіз останніх наукових досліджень. Формуванню і використанню кадрового потенціалу присвячені праці багатьох вчених – М.Й. Малік, Д.П. Доманчук, О.Г. Шпикуляк, Л.І. Михайлова, А.Д. Чикуркова, В.В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко, Т.І. Олійник, О.В. Ульянченко, В. С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб та інші. Однак, значна частина питань потребує більш докладного вивчення, особливо в сучасних економічних умовах. Особливо це стосується саме сучасних факторів та чинників, які впливають на формування та використання кадрового потенціалу, адже стрімкий розвиток світової економіки є причиною швидких змін в кон'юнктурі ринку праці.

Мета роботи: дослідити основні засади кадрового потенціалу та основні фактори, які впливають на формування та використання кадрового потенціалу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Розбудова національної економіки в Україні супроводжувалася погіршенням демографічних параметрів кадрового потенціалу, посиленням міграційних процесів, зниженням життєвого рівня тощо. Тенденція до економічного зростання, яка намітилася протягом останніх років, суттєво змінила ситуації з відтворення кадрового потенціалу[1].

Варто зазначити, що категорія «кадровий потенціал» почала утверджуватись в економічній літературі порівняно недавно. Її виникнення зумовлено об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку і якісними змінами систем використання людської праці. Саме поняття «кадровий потенціал» відображає трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Потрібно розрізняти кадровий та трудовий потенціал трудових ресурсів. Кадровий потенціал працівника відображує його властивість забезпечити виконання конкретного завдання зі створення матеріальних або нематеріальних цінностей, чи певного обсягу робіт в заданих умовах виробництва, пристосуватися до зміни умов та змінити вказані умови у процесі самовдосконалення. Кадровий потенціал відображує, головним чином, якісні характеристики працівника.

Як об'єкт стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника зараз до заняття тієї або іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з у рахуванням віку, освіти, ділових якостей, рівня мотивації. З позиції стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал є сукупними здібностями та можливостями персоналу підприємства, які необхідні для того, щоб здійснювати дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги серед конкурентів.

Кадровий потенціал працівника враховує:

- Психофізіологічні властивості особистості;
- Кваліфікаційні характеристики;
- Соціальні характеристики[2].

Значення кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства в області управління персоналом визначає його роль і місце в процесі управління персоналом. Таким чином, об'єктом стратегічного управління персоналом підприємства є кадровий потенціал, можливості його формування і ефективного використання.

Як об'єкт стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал може істотно вплинути на результати діяльності підприємства

за умови, що всі складові елементи технології роботи з персоналом – набір, вибір, адаптація, кар'єрне просування, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації праці, поєднані у цілісну програму, яка є невід'ємним елементом стратегії управління персоналом підприємства. Реалізація такого підходу дозволить забезпечити підприємству стратегічні переваги на ринку праці [3].

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і довготривалий процес набуття та використання навичок, знань і умінь, що охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Цей процес відбувається протягом більшої частини життя людини, починаючи з дитинства і до кінця трудового періоду. Однак найбільш інтенсивно формування кадрового потенціалу відбувається в період навчання та перші роки професійної діяльності людини. В основі формування трудового потенціалу лежать демографічні, економічні та соціальні процеси. Це визначає необхідність цілеспрямованого дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку ринку праці, які можуть істотно вплинути на формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

На процес формування кадрового потенціалу підприємства впливають демографічні, біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, етичні і інші чинники.

Економічна основа формування кадрового потенціалу включає процес задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу. Цей процес безпосередньо пов'язаний із створенням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх розвитку. Споживання матеріальних благ забезпечує щоденне відтворення життєвих сил працівника, споживання соціальних і культурних послуг, створює можливості для його розвитку [3].

Стадії формування кадрового потенціалу на рівні національної економіки включають: відтворення, трудове виховання; здобуття професійної освіти; набуття кваліфікації; володіння професійними компетенціями. Щодо використання кадрового потенціалу, то воно розглядається як реалізація кваліфікаційних здатностей і навичок працівника, трудового колективу й суспільства в цілому.

Раціональне використання і розвиток кадрового потенціалу полягає в більш повному виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства сприяє:

- Встановлення науково обґрунтованих норм праці
- Своєчасний перегляд їх залежно від умов виробництва;
- Проведення атестації і раціоналізації робочих місць;
- Визначення необхідної кількості і скорочення зайвих робочих місць;
- Навчання персоналу;
- Упровадження передових методів організації праці;
- Використання гнучких графіків роботи.

Для ефективного використання кадрового потенціалу в інтересах як підприємства, так і самих працівників, з позиції кращої їх самореалізації, необхідно досліджувати питання оптимізації трудової діяльності кадрового потенціалу. Необхідно забезпечити постійний взаємозв'язок управління трудовими ресурсами з іншими управлінськими рішеннями. Подолання стереотипів, зміна світогляду – процес значно складніший, ніж введення в дію нового обладнання. Тому найбільш повне й ефективне використання людського потенціалу набуває першорядного значення [4].

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від особистого потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість й межі участі у трудовій діяльності. Основними етапам формування кадрового потенціалу є аналіз факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на нього.

На сьогоднішній день існує ряд факторів, які впливають на формування та використання кадрового потенціалу.

Вирішальну роль у підвищенні трудової активності відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість колективів і окремих працівників у підвищенні працевіддачі.

До другої за значимістю групи факторів слід віднести організаційно- управлінський фактор, тобто рівень організації, види організаційних структур, обґрунтованість і збалансованість планів і програм, узгодженість кадрового потенціалу і його використання з основними фондами.

Значний вплив мають економічні фактори, а саме залежність темпів зростання (чи зменшення) обсягів виробництва продукції (робіт, і послуг) із задоволеністю власних потреб працівників необхідних для відтворення; прожитковий мінімум, який визначає вартість споживання важливіших матеріальних благ та послуг, що необхідні людині для підтримки її життєдіяльності; рівень розвитку сфери освіти - кількість вищих навчальних закладів державі, можливість навчання на бюджетній основі, підвищення кваліфікації за кордоном. Крім того, даний фактор включає: раціоналізацію поділу; уведення гнучких режимів праці; використання різних систем оплати праці; скорочення витрат робочого часу; взаємозв'язок оплати праці та кінцевих економічних результатів підприємства; систематичні маркетингові дослідження ринків робочої сили; створення умов для внутрішнього ринку праці.

Наступне місце необхідно відвести технічному рівню засобів праці, технічній озброєності, фондоозброєності праці. Оснащеність працівників засобами праці й ступінь відповідності техніки та устаткування рівню науково-технічного прогресу, безперечно, впливають на продуктивність праці працівників підприємства.

Порядь з технічним рівнем виробництва на підвищення використання кадрового потенціалу впливає його технологічний рівень. До нього можна відвести: використання ефективних технологій; прискорене відновлення продукції та її технічне обслуговування як у процесі виробництва, так і після виходу її на ринок; використання ринку науково-технічних знань; створення банку інформаційних потоків щодо сучасних технологій і сучасного устаткування.

Ще одна група факторів, на які також варто звернути увагу, це соціально-психологічні фактори, такі, як: створення умов для зростання стійких взаємозв'язків у трудових колективах; стійкий соціально-психологічний клімат.

Податкова політика держави - зміна податків та податкових зборів, які призводять до погіршення фінансового стану підприємства, а відповідно неможливість навчання з рахунок коштів підприємства.

Державне регулювання в сфері трудових відносин: трудове законодавство, щодо правового захисту працівників, виплати компенсацій у разі втрати роботи та диференціація доходів; рівень безробіття у державі. Демографічна ситуація у держави характеризує відтворення населення за його основними структурними елементами у просторовій і часовій визначеності. Забезпечення умов розвитку народонаселення в концепції національної безпеки України розглядається як один з її пріоритетних національних інтересів. В свою чергу, демографічні фактори є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави. [5]

Таким чином можливо систематизувати зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу. До зовнішніх факторів належать: рівень соціально-економічного розвитку країни; стан ринку праці та вартість робочої сили; законодавче поле, що регламентує трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником; розвиток соціального та підприємницького інвестування; демографічна ситуація в країні. До внутрішніх факторів належать: рівень соціально-економічного розвитку підприємства; рівень розвитку організаційної культури та ефективність управління персоналом підприємства; системи мотивації та стимулювання праці; процеси набору, відбору, навчання та перенавчання персоналу; умови праці та рівень технічного оснащення робочих місць; інвестиційний клімат на підприємстві. При цьому вплив внутрішніх факторів адміністрація підприємства може регулювати, а вплив зовнішніх – має враховувати в процесі управління. Також фактори, які впливають на формування трудового потенціалу, включають в себе кількісні та якісні показники. До кількісних факторів належать: чисельність персоналу, кількість робочого часу, відпрацьованого персоналом, структура за видами робіт, статево-вікова структура персоналу.

До якісних факторів належать психофізіологічна працездатність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаціний рівень персоналу, рівень культури, моральна зрілість, схильність носіїв праці до мобільності, трудова активність. [6]

Всі перераховані фактори одночасно впливають на кадровий потенціал підприємства. У свою чергу, найвпливовішим фактором в умовах ринкової економіки є освіта, яка представляє собою найкраще розміщення капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та є одним із головних чинників якості кадрового потенціалу. Виявлення основних чинників кадрового потенціалу, рівня їхнього впливу

дозволяють найбільш чітко сформувати шляхи підвищення його якості, регулювати та розвивати в заданому напрямі, а також розробити інструментарій оцінки потенціалу працівників, тобто науково обґрунтованої системи показників і способів їхнього фіксування [7].

Особливе значення має те, що персонал підприємства здатен реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднувати усі компоненти економічної системи підприємства. [8]

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що розвиток кадрового потенціалу є необхідною умовою інтеграції до світового співтовариства. Раціональне формування та ефективне використання кадрового потенціалу дало б змогу поліпшити конкурентоспроможність на ринку товарів і послуг вітчизняного виробництва. 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Використання кадрового потенціалу фірми в кризових умовах. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com.
2. Бачевський Б.Є., Решетняк О.О., Заблодська І.В. Потенціал і розвиток підприємства: Навчальний посібник – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
3. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці [Текст] / під ред. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. – Луганськ: СНУ, 2009. – 304 с.
4. Безсмертна В.В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання // Наукові вісті Далівського унівеситету. – 2012. №8. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua
5. Сінатор С. М. Фактори, які впливають на формування кадрового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / С. М. Сінатор – Режим доступу: http://intkonf.org/sinator-sm-faktori-yaki-vplivayut-na-formuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidpriemstva/.
6. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів / К. В. Білецька. // Ефективна економіка. – 2014. – №4.
7. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М.Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004 – 316 с.
8. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.