

УДК 331:330.342:656.6 (045)

Кравчук Н.М., к. е. н., доцент,
заступник директора НН ІЕМ
Національний авіаційний університет

Ільїна О.А., викладач
Міжрегіональна академія управління персоналом

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Кравчук Н.М., Ільїна О.А. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком кадрового потенціалу підприємств. У статті обґрунтовано авторське трактування організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту. Розглянуто цілі, складники, функції та принципи управління кадровим потенціалом на підприємствах водного транспорту. Одним із основних елементів механізму є функціональна підсистема, яка містить у собі ключові функції управління, а саме: планування, організацію, координацію, мотивацію, аналіз та контроль. Ефективність реалізації механізму управління спрямована на виконання завдань нарощування можливостей, компетентності кадрів та вартості кадрового потенціалу.

Ключові слова: механізм, складники, функції, принципи, кадровий потенціал, водний транспорт.

Кравчук Н.М., Ильина А.А. Формирование организационно-экономического механизма управления развитием кадрового потенциала предприятий. В статье обоснована авторская трактовка организационно-экономического механизма управления кадровым потенциалом предприятий водного транспорта. Рассмотрены цели, составляющие, функции и принципы управления кадровым потенциалом на предприятиях водного транспорта. Одним из основных элементов механизма является функциональная подсистема, которая включает в себя ключевые функции управления, а именно: планирование, организацию, координацию, мотивацию, анализ и контроль. Эффективность реализации механизма управления направлена на выполнение задач наращивания возможностей, компетентностей кадров и стоимости кадрового потенциала.

Ключевые слова: механизм, составляющие, функции, принципы, кадровый потенциал, водный транспорт.

Kravchuk N.M., Ilina O.A. Formation of a business mechanism of enterprises' human resources development management. The article illustrates the author's interpretation of a business mechanism of management of human resources of water transport enterprises. Goals, components, functions, and principles of human resource management at water transport enterprises are considered. One of the main elements of the mechanism is a functional subsystem that includes key management functions, namely: planning, organization, coordination, motivation, analysis, and control. The efficiency of the implementation of the management mechanism is aimed at performing tasks of increasing the capabilities, personnel competence, and value of human resources.

Keywords: mechanism, components, functions, principles, human resources, water transport.

Постановка проблеми. Дослідженню процесів та систем управління кадровим потенціалом підприємства присвячено багато наукових праць. З огляду на процеси реформування ключових галузей економіки країни, проблеми низької кваліфікації управлінського персоналу, масового скорочення виробничих кадрів постає потреба в науковому пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності, усунення кадрових загроз та нарощуванні науково-методичного інструментарію забезпечення економічної стійкості, гнучкості та стратегічного планування розвитку кадрового складника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження управління кадрового потенціалу підприємств приділено значну увагу

в працях таких учених, як: Т.В. Білорус, В.А. Савченко, Н.І. Верхоглядова, О. Саєнко, С.В. Лейко, Н.С. Краснокутська, Г.І. Писаревська, В.М. Гриньова, Е.К. Онищенко, А.С. Головка та ін. Автори досліджували процеси та складники системи управління кадровим потенціалом підприємств.

Необхідність формування та використання організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом (ЕОМУКП) підприємств водного транспорту (ПВТ) зумовлена сучасним розвитком економічних відносин в Україні, постійними трансформаціями та глобалізаційними процесами в країні, які приводять до посилення конкуренції та значного ускладнення функціонування підприємства на ринку транспортних послуг.

Постановка завдання. Для обґрунтування ЕОМУКП на підприємствах водного транспорту проведемо дослідження основних наукових здобутків у сфері управління розвитком кадрового потенціалом підприємства та формалізуємо особливості застосування наявних знань щодо формування механізму управління кадровим потенціалом. Описані проблеми вимагають підвищення ефективності використання всіх ресурсів підприємств водного транспорту для збереження їхніх позицій на транспортному ринку, формування та реалізації нових конкурентних переваг тощо.

Виклад основних результатів. Формування ЕОМУКП вимагає, перш за все, розкриття його сутності. Сутність механізму характеризує його внутрішній зміст, який виражається в єдності всіх різноманітних властивостей і відносин та є сенсом його формування та розвитку [1]. Розкриття сутності ЕОМУКП передбачає дослідження ролі кожного складника кадрового потенціалу в розрізі ЕОМ, тому перш ніж розробляти механізм, необхідно дослідити особливості дефініції «механізм». Так, у найбільш загальному вигляді під механізмом розуміють внутрішній устрій, систему будь-чого, а також сукупність станів і процесів, з яких складається будь-яке явище [2].

Як відмічає О.О. Селезньова [3], механізм є складним динамічним процесом або комплексом процесів, що систематично повторюються. Порядок роботи механізму полягає у функціонуванні всього комплексу, тому що він існує у цілісній системі. На думку С.В. Мочерного [4, с. 355], механізм представляє собою систему, що визначає порядок певного виду діяльності, систему прямих та непрямих взаємозв'язків між економічними явищами, процесами, передусім між їхніми протилежними сторонами, а також між підсистемами й елементами, які виникають у різних типах економічних систем та між ними.

Механізм управління є сукупністю форм, структур, методів і засобів управління, об'єднаних спільністю мети, за допомогою яких здійснюється узгодження суспільних, групових і особистих інтересів, забезпечуються функціонування і розвиток підприємства як соціально-економічної системи [5].

Організаційно-економічний механізм, що розглядається І.П. Білою [6], представляє собою систему формування цілей та стимулів, що дають змогу перетворювати у процесі трудової діяльності динаміку матеріальних потреб у динаміку засобів виробництва та кінцевих результатів виробництва, спрямованих на повне й ефективне задоволення цих потреб. На думку Ю. Лисенка та П. Єгорова, на відміну від вищезазначених видів організаційно-економічний механізм поєднує в собі властивості економічного та організаційного механізму, а саме представляє собою систему формування цілей і стимулів, які дають змогу перетворити у процесі трудо-

вої діяльності рух матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва та його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів [7].

А.В. Куценко [8] визначає організаційно-економічний механізм як оптимальну сукупність форм, структур, методів, засобів і функцій управління, яка формує через економічні важелі його відносини із зовнішнім середовищем для забезпечення оперативного регулювання діяльності. На думку Л.Г. Мельника, ключовим елементом організаційно-економічного механізму, як і будь-якого іншого, має бути його структура [9].

Аналіз визначення різних видів механізмів дає змогу з'ясувати складники кожного з них. Так, господарському механізму притаманні цілі, фактори, методи, форми, регулятори, стимули та принципи його функціонування, а економічний механізм поєднує в собі методи та засоби впливу на економічні процеси. Також слід зазначити, що вибір принципів, інструментів, методів та форм функціонування будь-якого механізму залежить від об'єктивних причин і тенденцій розвитку того чи іншого виду економічної діяльності, де буде застосовуватися цей механізм. Щодо розвитку підприємств водного транспорту та ефективного використання ними кадрового потенціалу розглянемо організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом, який буде поєднувати в собі функції господарського, економічного та організаційного механізмів.

Отже, організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів (функцій управління, факторів впливу на кадровий потенціал, принципів, методів та інструментів управління), враховує взаємовплив складників кадрового потенціалу та розширює систему інструментів управління за рахунок включення причинно-наслідкових зв'язків між складниками кадрового потенціалу (рис. 1). До елементів ЕОМУКП ПВТ необхідно відносити: мету функціонування підприємств водного транспорту, суб'єкти управління, об'єкти управління, результати від діяльності підприємств водного транспорту з урахуванням використання кадрового потенціалу підприємства. Також як структурний елемент до складу механізму входить функціональна підсистема зі своїми функціями планування, організації, мотивації, координації та контролю.

Мета функціонування та результати ЕОМУКП пов'язані між собою та мають постійний вплив один на одного. До суб'єктів управління кадровим потенціалом ПВТ належать підприємство водного транспорту, державні регулюючі організації та профспілки. Об'єктом управління виступає кадровий потенціал, який складається з кадрових ресурсів та їх можливостей.

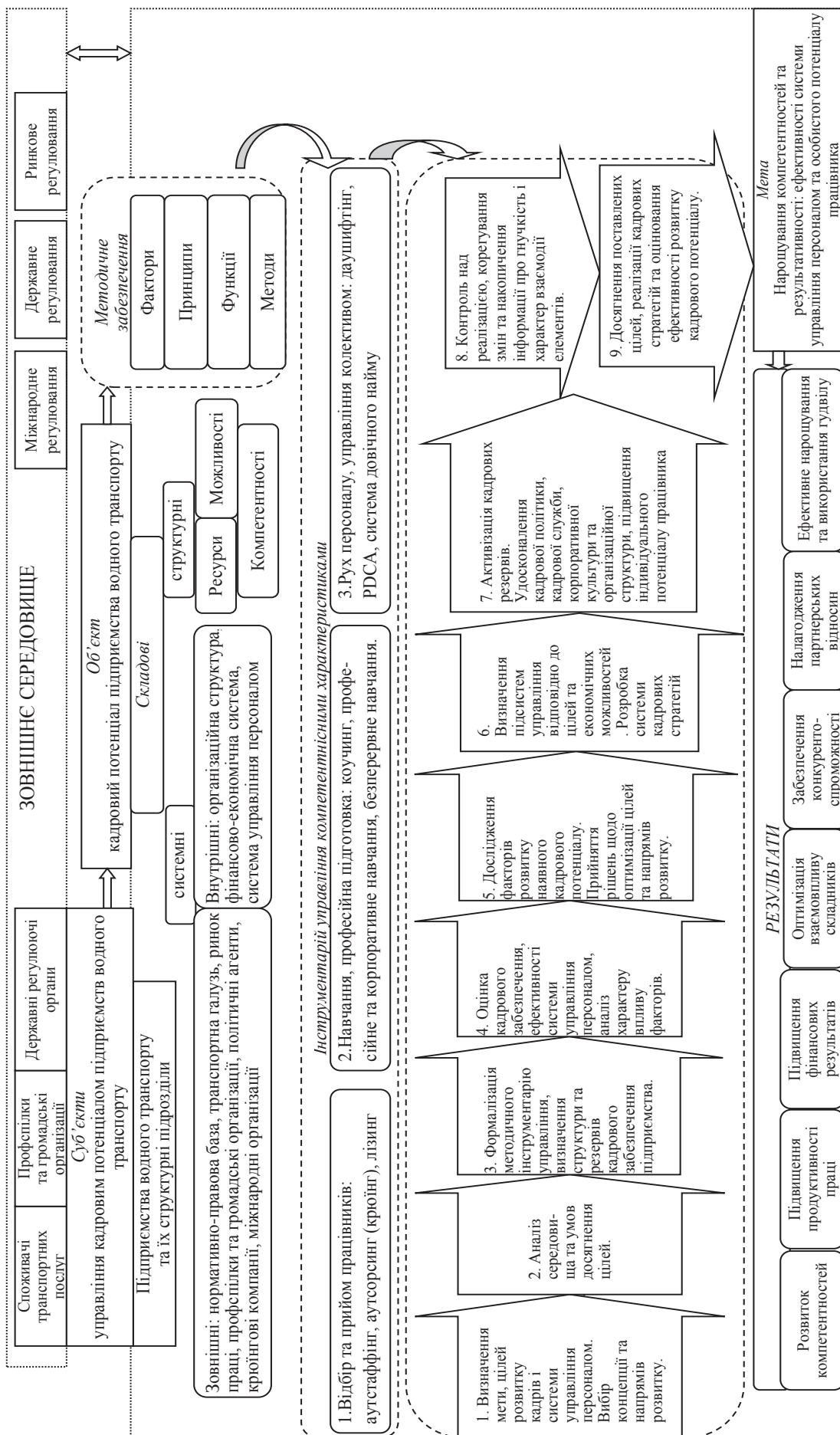


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм системно-компетентного управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту

Джерело: розроблено автором



Рис. 2. Функції управління кадровим потенціалом на підприємствах водного транспорту

Джерело: розроблено автором

Наступними елементами ОЕМУКП ПВТ є фактори впливу макро-, мікро- та внутрішнього середовища підприємства водного транспорту, принципи функціонування механізму, методи та інструменти, які мають вплив як на мету функціонування підприємств водного транспорту, так і на результат. Окрім того, варто зазначити, що принципи, інструменти та методи можуть змінюватися залежно від поставленої мети для організаційно-економічного механізму.

Дослідження та визначення вагомості впливу чинників на мотиваційний потенціал працівників підприємств дає змогу обґрунтувати рішення щодо вибору та розроблення методів та заходів мотивування працівників підприємства [10]. Найбільш вагомими мотивами трудової поведінки є орієнтація на можливості прояву ініціативи, досягнення професійного та посадового росту, визнання [10]. Розвиток заходів мотивування працівників є одним із важливіших складників успішного розвитку підприємств галузі перевезень водним транспортом України. Під час вирішення питання ефективного управління персоналу підприємства велике значення мають чинники мотиваційного потенціалу персоналу, які напряду впливають на продуктивність праці, підвищення якості та конкурентоздатності транспортних послуг.

Взаємодія між усіма елементами механізму реалізується через принципи, що представляють собою твердження, яке сприймається як головне, важливе, суттєве тощо. Досягнення цілей формування, нарощування, забезпечення ефективності та стійкості розвитку кадрового потенціалу має ґрунтуватися на дотриманні низки принципів управління, що зумовлені специфікою надання транспортних послуг і економічними умовами галузі водного транспорту.

До принципів забезпечення розвитку кадрового потенціалу на підприємствах водного транспорту можна віднести: оптимізації, ініціативи, компліментарності, системності, граничної продуктивності, правової та соціальної захищеності, стабільності, ієрархічності, взаємозв'язку, гнучкості, економічності, науковості, винагородження, комплексності, оперативності, цілеспрямованості та перспективності, автономності, раціональності, єдиноначальності, дисципліни, підпорядкованості, трансформації, зворотного зв'язку, нагляду, координації, адаптивності, співробітництва, мотивації, єдності технології та організації праці.

Розглянуті вище принципи організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту можуть бути реалізовані під час використання певних економіко-математичних методів управління. Термін «метод» (від грец. *metodos*) означає «шлях дослідження, теорія, вчення», іншими словами, метод виступає як засіб досягнення поставленої мети. У даному механізмі задіяні економічні, організаційні, фінансові й адміністративні методи.

Економічні методи представляють собою сукупність засобів та інструментів, які безпосередньо впливають на створення умов для функціонування й розвитку підприємства.

Організаційні методи необхідно використовувати для оновлення структури та системи управління підприємства водного транспорту з використанням кадрового потенціалу.

Фінансові методи є способом впливу фінансових відносин на господарський процес. У господарській практиці широко застосовують такі фінансові методи: фінансове планування, оперативне управління, фінансовий контроль, фінансове забезпечення і фінансове регулювання.

Адміністративні методи представляють собою способи організаційної дії, що застосовуються для вирішення певних завдань у вигляді наказів, постанов, розпоряджень, положень тощо.

Одним із важливих елементів ОЕМУКП ПВТ є функціональна підсистема, яка містить у собі основні функції управління, а саме: планування, організацію, координацію, мотивацію, аналіз та контроль.

На думку авторів, необхідно узагальнити та формалізувати вплив описаних функцій управління персоналом та кадровим потенціалом з урахуванням особливостей господарської діяльності підприємств водного транспорту (рис. 2). Необхідно зазначити, що ефективність реалізації функцій на підприємствах водного транспорту залежить від оновлення виробничої, науково-технічної бази, матеріально-технічного забезпечення, залучення та навчання нових робітників і спеціалістів з корпоративного управління. Також усі функції мають бути взаємопов'язані, є взаємообумовленими та орієнтованими на набуття системою персоналу нових компетентностей. Вони поетапно змінюють одна одну, створюючи єдиний управлінський цикл. Недооцінка будь-якого з функціональних елементів призводить до зміни всього процесу управління і зниження кінцевих результатів.

Реалізація описаних функцій управління кадровим потенціалом пов'язана із вирішенням завдань та цілей розвитку підприємства та системи управління кадрами.

Для реалізації запропонованої схеми управління кадровим потенціалом основну увагу було сконцентровано на вирішенні таких завдань:

- узагальнення наявних методів формування та організації використання кадрового потенціалу;
- розроблення способу формування кадрового потенціалу визначеного рівня якості, який відповідає відібраним критеріям;
- установлення логічних, математичних, статистичних залежностей між виробничими цілями та кадровим потенціалом;
- визначення можливостей збереження кадрового потенціалу, якщо він не використовується на сучасному етапі, а також в умовах невизначеності;

– визначення ступеню впливу кількісних та якісних показників кадрового потенціалу на результати виробничої діяльності підприємства та його цілі.

Для вирішення поставлених завдань необхідне розроблення прийнятних для практичного застосування методів аналізу кадрового потенціалу, відображення його стану та динаміки в той чи інший період часу.

Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства потребує врахування сучасного стану й ефективності використання кадрового потенціалу, його структури і взаємозв'язку з іншими компонентами потенціалу підприємства та зовнішнім середовищем, а також досягнення цілей заданого стратегічного розвитку підприємства [11, с. 152]. Основними ключовими елементами запропонованого В.А. Кучинським підходу до розвитку кадрового потенціалу є взаємозв'язок кадрового потенціалу і стратегічного розвитку підприємства; наявність загального аналізу кадрового потенціалу підприємства одночасно з оцінкою його рівня й ана-

лізом динаміки за складниками; визначення напрямів розвитку кадрового потенціалу з урахуванням його рівня та необхідності забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства.

Висновки. Використання запропонованого організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту з урахуванням запропонованих структурних елементів дасть можливість забезпечити узгоджене, взаємопов'язане і взаємодіюче функціонування всіх елементів механізму і досягти поставленої мети. Результатами функціонування організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом підприємств водного транспорту є максимально ефективне, синергічне використання кадрів та системи управління, що забезпечить нарощування компетенцій та компетентностей працівників, підвищення фінансових результатів, забезпечення конкурентоспроможності підприємств водного транспорту, налагодження партнерських відносин із контрагентами, ефективне використання гудвілу тощо.

Список літератури:

1. Сич Є.М. Економіка розвитку залізничного холодопідприємства / Є.М. Сич, Н.І. Богомолова. – К. : Аспект-Поліграф, 2003. – 224 с.
2. Путятін Ю.О. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства : [монографія] / Ю.О. Путятін, О.І. Пушкар, О.М. Тридід. – Х. : Основа, 1999. – 488 с.
3. Селєзньова О.О. Економіка и управление: Теория и практика управления / О.О. Селєзньова // Сутність організаційно-економічного механізму управління ринковою діяльністю роздрібних торговельних підприємств. – 2013. – № 1. – С. 92–97.
4. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Академія, 2001. – 848 с.
5. Пономаренко В.С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В.С. Пономаренко, Е.Н. Ястремская, В.М. Луцковский [и др.]. – Харьков : ХГЭУ, 2002. – 252 с.
6. Белая И.П. Концептуальная модель организационно-экономического механизма управления гибкостью производственных систем / И.П. Белая, П.В. Егоров // Вісник Донецького університету. Серія В: Економіка і право. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – № 2. – С. 7–16.
7. Лысенко Ю. Организационно-экономический механизм управления предприятием / Ю. Лысенко, П. Егоров // Экономика Украины. – 1997. – № 1. – С. 86–87.
8. Куценко А.В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємства : [монографія] / А.В. Куценко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 205 с.
9. Экономика предприятия : [учеб. пособ.] / Под общ. ред. д. э. н., проф. Л.Г. Мельника. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 632 с.
10. Рукас-Пасічнюк В.Г., Нікітін Ю.О. Зовнішні чинники впливу на мотиваційний потенціал персоналу підприємств водного транспорту України / В.Г. Рукас-Пасічнюк, Ю.О. Нікітін // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 238–246.
11. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – № 33(1076). – С. 148–154.