

деяких операцій, низька якість виконання операцій, наявність зайвих операцій, неузгодженість дій учасників та ін.

Дослідження показало, що в сучасних умовах ефективною можна вважати авіакомпанії, які здатні швидко реагувати на зміни середовища функціонування, формувати або трансформувати деякі технологічні, ринкові та конкурентні умови зовнішнього середовища.

Список використаних джерел

1. Varian R. Microeconomic Analysis / Varian R. – New York: W.W. Norton & Company, 2011. – 1024 p.

2. Winter S.G. Understanding dynamic capabilities. // Strategic Management Journal. – 2003. – Vol. 10. – P. 991–995.

3. Грант Р.М. Ресурсная теория конкурентных преимуществ: практические выводы для формулирования стратегии. // Вестник СПбГУ. Сер. 8 «Менеджмент». – 2003. – Вып. 3. – С. 47–75.

4. Сарычев А.Е. Оценка ресурсов и способностей компании в условиях динамизма внешней среды и глобализации // Российское предпринимательство. – 2008. – №7. Вып. 2 (115). – С. 44–49.

5. Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Edvinsson L. Malone M.S. – New York: Harper Business, 1997. – 534 p.

УДК 331.108.26

Т.М. СИДОРЕНКО,

аспірант, Київський національний університет технологій та дизайну

Сучасні підходи щодо формування кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування

У статті розглянуті сучасні наукові підходи щодо формування кадрового потенціалу підприємств. Проведено аналіз стану кадрового потенціалу підприємств, проаналізовано особливості формування та використання кадрового потенціалу, здійснено оцінку ефективності кадрового потенціалу в системі управління підприємств.

Ключові слова: підвищення, кадровий потенціал, уміння, склад, переваги, підприємства, управління, формування.

В статье рассмотрены современные научные подходы к формированию кадрового потенциала предприятий. Проведен анализ состояния кадрового потенциала предприятий, проанализированы особенности формирования и использования кадрового потенциала, осуществлена оценка эффективности кадрового потенциала в системе управления предприятий.

Ключевые слова: повышение, кадровый потенциал, умения, склад, преимущества, предприятия, управление, формирование.

The article describes the modern scientific approaches to the formation of human resources enterprise. Conducted analysis of the human resources of enterprise, analyzed the features of the formation and use of human resources, the estimation of the efficiency of human resources in the system management of enterprises.

Keywords: increase, human resources, skills, composition, benefits, enterprise, management, forming.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток економіки України неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом – головного чинника виробництва.

Ефективність діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на конкурентному 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.

Управління кадровим потенціалом можна визначити як діяльність, яка спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Кадровий чинник завжди належав до вирішальних. Однак його значення особливо зростає на перехідних періодах і тим більше у кризових ситуаціях, коли потрібно створювати нові підходи до організації управління, які б відповідали умовам не тільки сьогодення, а й майбутнього.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Потрібно відмітити, що проблемам формування 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 багато інших. Їхні дослідження дозволили по-новому подивитися на проблеми ефективного розвитку та використання кадрового потенціалу підприємств у сучасних умовах.

Мета статті. Обґрунтування основних підходів формування кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування і визначення змісту його окремих структурних елементів. А також проаналізувати розвиток та ефективність використання кадрового потенціалу та його вплив на підвищення конкурентоспроможності підприємства.

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

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.

Виклад основного матеріалу. Розвиток кадрового потенціалу виступає важливим напрямом розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Кадрова складова потенціалу підприємства відіграє важливу роль в 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.

Значення ролі людини в розвитку підприємництва, 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].

Зміни зовнішнього середовища ставлять перед підприємствами низку завдань, які вирішуються персоналом підприємства за умов наявності адекватних і ефективних трудових відносин. У зв'язку з цим логічно представити цінність управління виробничими відносинами при формуванні певних можливостей і переваг підприємства.

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 розглядатися як довгострокові інвестиції в людський капітал, який зараз визнано основним джерелом прибутку [3].

Процес формування кадрового потенціалу є одним із напрямків економічної стратегії підприємства побутового обслуговування 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. У широкому значенні формування кадрового потенціалу є початковою стадією його від-

творення, 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 із необхідністю розгляду кадрового потенціалу в діалектичному розвитку, у встановленні 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.

Ефективність використання кадрового потенціалу підприємства можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети, до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями.

Три основні системи критеріальні показники ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу:

1) система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка включає показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, строк окупності інвестицій, рентабельність інвестицій;

2) система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка включає показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу;

3) система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка включає показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальна структура персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі.

Розмір потенціалу трудових ресурсів залежить як від трудового, так і кадрового потенціалу, але ведучою стороною є потенціал кадровий, оскільки результативність використання трудових ресурсів, в першу чергу, залежить від кадрового потенціалу, правильне використання якого забезпечує досягнення потрібного рівня потенціалу трудового. Змінити величину кадрового потенціалу можливо шляхом зміни структури, складу та якісних характеристик носія. Зміна

Динаміка підвищення кваліфікації кадрів підприємств побутового обслуговування

Види послуг	Підвищили кваліфікацію, тис. осіб					Динаміка (2008–2012)
	2008	2009	2010	2011	2012	
Всього	451,5	430,6	436,9	460,7	481,5	106,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	13,9	10,6	11,7	13,5	14,6	105
Діяльність готелів та ресторанів	1,3	0,9	1,4	1,2	1,1	84,6
Діяльність транспорту та зв'язку	126,5	110,5	107,7	108,8	111,2	87,9
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	22,9	21,6	25,5	26,8	30,1	131,4
Освіта	153,7	156,9	162,0	177,7	181,8	118,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	123,6	120,8	118,8	121,8	132,3	107
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	9,6	9,3	9,8	10,9	10,4	108,3

* Складено та опрацьовано автором на основі статистичного збірника «Праця України 2009–2013 роки».

якісних характеристик носія кадрового потенціалу за планом відбувається шляхом навчання, підвищення кваліфікації, ротації кадрів (див. табл.).

Отже, із наведених даних (див. табл.) видно, що кількість працівників, котрі підвищують свою кваліфікацію, з кожним роком зростає. Зміна структури кадрів за планом виконується при зміні технічного та організаційного рівня виробництва, постачання, збуту, при зміні профілю підприємства, при переході до нової продукції, при зміні режиму праці. Зміна складу кадрів є менш керованим процесом, ніж зміна інших елементів носія, оскільки утримати працівника, який вирішив звільнитися, можливо лише шляхом поліпшення умов його праці, що потребує додаткових витрат.

Формування кадрового потенціалу, з одного боку, полягає в 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. У 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 конкретно їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від трудового потенціалу працівника як сукупності якісних характеристик людини.

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.

Особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування зумовлені: розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної форми власності; необхідністю постійного пристосування до динамічних змін середовища; посиленням процесів економічної глобалізації; різноплановістю і диверсифікацією діяльності; ментальністю вітчизняного населення; диференціацією населення за рівнем грошових доходів.

Висновки

Отже, основа формування кадрового потенціалу підприємства включає процес задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу. Цей процес безпосередньо пов'язаний із створенням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх розвитку. 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.

Список використаних джерел

1. Про зайнятість населення: Закон України станом на 16.06.2006 / Верховна Рада України. Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2006. – 27 с.
2. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: [монографія] / [Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін.]. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
3. Шульга А.Ю. Методика формування кадрової стратегії на підприємстві на основі компонентів трудового потенціалу / 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.