

УДК 332.025.12

## АНАЛІЗ ДЕТЕРМІНАНТІВ ВПЛИВУ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Смачило В.В., Корпан М.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Розглянуто кадровий потенціал підприємства як складну динамічну соціально-економічну систему. Обґрунтовано детермінанти впливу на кадровий потенціал підприємства, які запропоновано розділяти по відношенню до підприємства на зовнішні та внутрішні. Виділено вісім факторів впливу, які пропонується описати дев'ятьма показниками. Визначені детермінанти дозволяють побудувати математичну модель величини кадрового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** кадровий потенціал підприємства, детермінанти впливу.

**Постановка проблеми.** Сучасні тренди світового розвитку демонструють зростаючу роль людини в економічних процесах, що обумовлює високий інтерес до цієї сфери наукових досліджень зі сторони керівників підприємств. Перед топ-менеджментом стоять виклики стосовно ефективної управлінської концепції, яка вирішує питання оптимального формування, нагромадження та розвитку кадрового потенціалу задля сталого розвитку компанії. Трансформації, що відбуваються на всіх рівнях соціально-економічних систем, змінюють фактори впливу та ступінь їх дії на всі виробничо-господарські та управлінські процеси. Звичайно, це потребує систематичних досліджень в цій сфері, виходячи із глобальних тенденцій розвитку соціально-економічних систем, що й робить дане дослідження своєчасним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та, безпосередньо, кадрового потенціалу, присвятили свої праці відомі українські дослідники: Грішнова О.А. [1], Гриньова В.М. [2], Білорус Т.В. [3], чий праці стали фундаментальною основою даного дослідження. Проблема-тикою виділення підходів до розуміння сутності кадрового потенціалу підприємства займалися Безсмертна В.В. [4], Гармідер Л.Д. [5], Зайченко І.В. [6], Пенюк В.О. [7], Гебер Н.А. [8]. Вагомий вклад в теоретико-методологічну базу управління людиною в процесі праці внесли як попередні дослідники, так і такі науковці як Шаульська Л.В.

[9], Калініченко Л.Л. [10] та інші. В роботах багатьох як вітчизняних, так і закордонних авторів визначалися фактори формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства [11, 12, 13]. В той же час, дане питання, в силу глобальних трансформацій, й далі залишається досить дискусійним, що вимагає подальшого опрацювання.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Визначення детермінантів впливу на кадровий потенціал підприємства дозволять здійснити його моделювання та врахувати силу їх впливу, що допоможе сформулювати оптимальну величину КПП.

**Мета статті.** Визначити детермінанти впливу та показники, що їх описують для математичного представлення величини кадрового потенціалу підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Категорія кадровий потенціал підприємства (КПП) досить широко висвітлена в наукових публікаціях та розглядається з декількох підходів: ресурсний, факторний, інтегральний, системний, компетентнісний, індикативно-результуючий, з яких авторам, на основі попередніх досліджень [4, 5, 7, 8], імпонує саме системний. Адже за всіма ознаками [14], КПП є складною соціально-економічною динамічною системою, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку. Чисельне обґрунтування КПП базуєть-

ся на кваліфікаційно-правових обмеженнях: високий рівень кваліфікації працюючих та належність до штату, що виявляється, згідно [15] в частині облікової кількості штатних працівників, які мають високу кваліфікацію та відповідають вимогам посади (працюють за фахом). Правове обмеження доречно, бо керівництву та власникам недоцільно вкладати кошти в розвиток кадрового потенціалу підприємства, який може бути представлений сумісниками. Кваліфікаційне пояснюється тим, що працівників такого рівня важко підібрати у відповідності до специфіки підприємства та замінити їх із зовнішнього ринку праці, на відміну від низько кваліфікованих.

Логічно, що КПП як мікросистема взаємодіє з макросистемою і підпадає під дію цілого ряду факторів, які можна класифікувати на внутрішні та зовнішні по відношенню до нього. Саме вплив чинників визначають кількісно-якісні характеристики кадрового потенціалу підприємства в будь-якій сфері діяльності. Слід зауважити, що КПП є не лише системою, а динамічно мінливою системою, що визначає його величину внаслідок дії певної сукупності факторів. Вказане дозволяє розглядати величину КПП як функцію, що залежить від множини аргументів. Моделювання величини КПП розглядалося в роботі [13], де було визначено 5 факторів: потенціал галузі та регіону, які є залежними та перехресними між собою; популярність професії; міграційні процеси, представлені двома аргументами. Слід погодитися з автором [13], що зовнішній кадровий потенціал, який належить регіону та галузі, є провідним фактором впливу, що визначає кадровий потенціал підприємства, адже від кількості та якості кадрів на зовнішньому ринку праці буде залежати й КПП. Та, на авторський погляд, більш коректно даний вплив представити як вплив природного руху на величину ресурсів праці. Також логічним є дія міграційних процесів на величину кадрового потенціалу не тільки підприємства, а й галузі й регіону. Даний фактор проявляється через два аргументи як відтік та притік спеціалістів, що можна спростити та представити як приріст або зменшення. Вважаємо, що окрім природного та механічного рухів, кількісно-якісні характеристики КПП зазнають впливу соціальної та економічної мобільності населення. Щодо такого фактору як популярність професії, то

його можна досить умовно віднести до впливових чинників. Вважаємо, що це лише один із проявів, наслідків загальної зовнішньої мотивації, що діє на ринку праці. В той же час, не враховано, на нашу думку, мобільність кадрів на внутрішньому ринку праці та внутрішня мотиваційна система, яка спонукає працівників підприємства до генерування високоякісних кадрових характеристик.

Динамічна взаємодія із зовнішнім ринком парці дозволяє припустити вплив факторів мобільності на КПП, серед яких можна виділити:

– природний рух населення в країні, регіоні, який визначає чисельність ресурсів для праці та їх характеристики щодо тривалості життя, здоров'я;

– міграційний (механічний) рух населення в країні, регіоні, який визначає чисельність ресурсів для праці і, в деякій мірі, їх якість (молодіжна міграція, «відтік мозків», міграція висококваліфікованих спеціалістів);

– економічний рух населення в країні, регіоні визначає зміну ресурсів на ринку праці, що впливає на чисельність кадрів, доступних для підприємств;

– соціальний рух (мобільність) в країні, регіоні визначає зміну освітньої структури ресурсу праці та, відповідно, збільшення чи зменшення висококваліфікованих кадрів, які необхідні роботодавцям;

а також мотиваційних факторів, які спонукають людину отримувати високоякісну освіту та кваліфікацію, до яких можна віднести:

– зовнішня мотивація як рівень оплати праці, що склався в країні, регіоні, галузі, який мотивує обрати ту чи іншу професію, підвищувати кваліфікацію, що визначає кількість кадрів та їх якість;

– кількість навчальних закладів, що готують висококваліфікованих фахівців в тій чи іншій сфері.

Всередині підприємства – на внутрішньому ринку праці – також можна виділити ряд факторів впливу на величину його кадрового потенціалу:

– соціальна мобільність на внутрішньому ринку праці, яка виражається в освітньо-кваліфікаційній та професійній, тобто якісній, зміні характеристик кадрів;

– рівень оплати праці, що склався на підприємстві в порівнянні з рівнем оплати праці в країні, галузі, регіоні або в порівнянні з попереднім

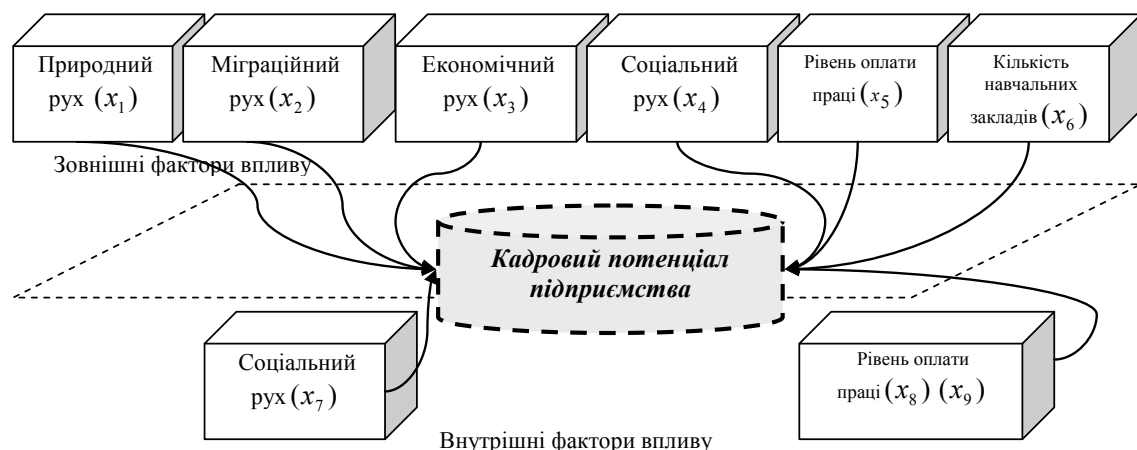


Рис. 1. Зовнішні та внутрішні фактор впливу на величину кадрового потенціалу підприємства

Розроблено авторами на основі [13]

періодом, який би заохочував до змін кількісно-якісних характеристик кадрового потенціалу.

Вплив визначених факторів на величину кадрового потенціалу підприємства реалізовано на рис. 1.

З рис. 1 може скластися враження, що відбувається дублювання факторів «Соціальний рух» та «Рівень оплати праці», але вони розмежовані

та відносяться до різних середовищ – зовнішнього та внутрішнього і, відповідно, будь описуватися різними показником. Означені детермінанти повинні відповідати певним показникам, аналіз яких дозволить встановити силу впливу кожного з них на величину кадрового потенціалу підприємства. Тому, на основі визначених чинників впливу, проведемо обґрунтування показників,

Таблиця 1

Узгодження факторів впливу на КПП та показників, які їх характеризують

Назва фактору	Позначення фактору	Показник	Формула розрахунку	Сутнісна характеристика
Природний рух	(x <sub>1</sub> )	Природний приріст населення (K <sub>пн</sub> )	$K_{пн} = \frac{Ч_n - Ч_{п-1}}{Ч_c} \times 1000$ де Ч <sub>n</sub> – чисельність народжених, осіб; Ч <sub>п-1</sub> – чисельність померлих, осіб; Ч <sub>c</sub> – середньорічна чисельності наявного населення, осіб.	Характеризує зміну чисельності населення країни, регіону за рахунок процесів народжуваності та смертності
Міграційний рух	(x <sub>2</sub> )	Загальний коефіцієнт міграційного приросту (скорочення), (K <sub>мп</sub> )	$K_{мп} = \frac{Ч_{п-1} - Ч_{в-1}}{Ч_c}$ де Ч <sub>п-1</sub> – чисельність прибулих на територію, осіб; Ч <sub>в-1</sub> – чисельність вибулих з території, осіб.	Характеризує зміну чисельності населення країни, регіону за рахунок процесів просторового переміщення.
Економічний рух	(x <sub>3</sub> )	Темп приросту економічно активного населення (T <sup>еп</sup> <sub>ЕА</sub> )	$T_{ЕА}^{еп} = \frac{Ч_{ЕА}^n}{Ч_{ЕА}^{n-1}} \times 100 - 100$ де Ч <sup>n</sup> <sub>ЕА</sub> – чисельність економічно активного населення в поточному році, осіб; Ч <sup>n-1</sup> <sub>ЕА</sub> – чисельність економічно активного населення в попередньому році, осіб.	Характеризує зміну ресурсів на ринку праці країни, регіону, галузі.
Соціальний рух (зовнішній)	(x <sub>4</sub> )	Темп приросту чисельності осіб з високим рівнем кваліфікації (T <sup>еп</sup> <sub>ср</sub> ), %	$T_{ср}^{еп} = \frac{Ч_{во}^n + Ч_{рвк}^n}{Ч_{во}^{n-1} + Ч_{рвк}^{n-1}} \times 100 - 100$ де Ч <sup>n</sup> <sub>во</sub> та Ч <sup>n-1</sup> <sub>во</sub> – чисельність осіб з вищою освітою в поточному та попередньому році відповідно, осіб; Ч <sup>n</sup> <sub>рвк</sub> та Ч <sup>n-1</sup> <sub>рвк</sub> – чисельність осіб робітничих професій з високою кваліфікацією в поточному та попередньому році відповідно, осіб.	Характеризує зміну якісних характеристик ресурсів праці в країні, регіоні, галузі.
Рівень оплати праці	(x <sub>5</sub> )	Темп приросту середньомісячної заробітної плати (T <sup>еп</sup> <sub>зп</sub> ), %	$T_{зп}^{еп} = \frac{ЗП_{ср}^n}{ЗП_{ср}^{n-1}} \times 100 - 100$ де ЗП <sup>n</sup> <sub>ср</sub> та ЗП <sup>n-1</sup> <sub>ср</sub> – середньомісячна заробітна плата штатних працівників в країні, регіоні, галузі в поточному та попередньому році відповідно, грн.	Характеризує зміну рівня оплати праці в країні, регіоні, галузі, що впливає на вмотивованість населення до праці.
Кількість навчальних закладів	(x <sub>6</sub> )	Темп приросту кількості навчальних закладів (T <sup>еп</sup> <sub>нз</sub> ), %	$T_{нз}^{еп} = \frac{НЗ^n}{НЗ^{n-1}} \times 100 - 100$ де НЗ <sup>n</sup> та НЗ <sup>n-1</sup> – кількість навчальних закладів, які готують фахівців з вищою освітою або високої кваліфікації в поточному та попередньому році відповідно, од.	Характеризує зміну кількості навчальних закладів з підготовки висококваліфікованих фахівців, що визначає мотивацію до висококваліфікованої праці.
Соціальний рух (внутрішній)	(x <sub>7</sub> )	Темп приросту чисельності осіб з високим рівнем кваліфікації на підприємстві (T <sup>еп</sup> <sub>срп</sub> ), %	$T_{срп}^{еп} = \frac{\sum Ч_{нк}^n}{\sum Ч_{нк}^{n-1}} \times 100 - 100$ де $\sum Ч_{нк}^n$ та $\sum Ч_{нк}^{n-1}$ – чисельність працівників підприємства, які пройшли підвищення кваліфікації (стажування) в поточному та попередньому році відповідно, осіб	Характеризує зміну чисельності працівників підприємства всіх категорій, які підвищили рівень кваліфікації та відповідають чисельному базису кадрового потенціалу.
Рівень оплати праці (внутрішній)	(x <sub>8</sub> ) (x <sub>9</sub> )	Темп приросту середньомісячної заробітної плати по підприємству (T <sup>еп</sup> <sub>зп</sub> ), %	$T_{зп}^{еп} = \frac{ЗП_{срп}^n}{ЗП_{срп}^{n-1}} \times 100 - 100$ де ЗП <sup>n</sup> <sub>срп</sub> та ЗП <sup>n-1</sup> <sub>срп</sub> – середньомісячна заробітна плата штатних працівників підприємства в поточному та попередньому році відповідно, грн. або $T_{зп}^{еп} = \frac{ЗП_{срп,с,к}^n}{ЗП_{срп,с,к}^{n-1}} \times 100 - 100$ де ЗП <sup>n</sup> <sub>срп,с,к</sub> – рівень середньомісячної заробітної плати в регіоні, галузі, країні, грн.	Характеризує зміну рівня оплати праці на підприємстві, що демонструє вмотивованість до підвищення рівня кваліфікації. Або Характеризує рівень оплати праці на підприємстві в порівнянні з рівнем оплати праці в регіоні, галузі, країні, що демонструє вмотивованість до праці на даному підприємстві.

які будуть їх характеризувати. Їх перелік та узгодження представлено в табл. 1.

Вищенаведене дозволяє представити математичну модель кадрового потенціалу підприємства (ф. 1).

$$S_{\text{КПП}} = f(x_1; x_2; x_3; x_4; x_5; x_6; x_7; x_8; x_9) \rightarrow \text{opt} \quad (1)$$

де  $x_1$  – природний рух населення;

$x_2$  – міграційний рух населення;

$x_3$  – економічний рух населення країни, регіону, галузі;

$x_4$  – соціальний рух населення країни, регіону, галузі;

$x_5$  – рівень оплати праці в країні, регіоні, галузі;

$x_6$  – кількість навчальних закладів з підготовки фахівців високої кваліфікації в країні, регіоні, галузевій належності;

$x_7$  – соціальний рух всередині підприємства;

$x_8$  – рівень оплати праці по підприємству в порівнянні з попереднім періодом;

$x_9$  – рівень оплати праці по підприємству в порівнянні з рівнем оплати праці в країні, регіоні, галузі.

Вважаємо, що наведена функція повинна прямувати до оптимуму, тобто такого оптимального значення величини кадрового потенціалу підприємства, який би забезпечував досягнення цілей та сталий розвиток суб'єкту господарювання. Дана модель враховує динамічні та статистичні показники, що дозволяє використовувати її як для аналізу, так і для прогнозування величини КПП.

**Висновки і пропозиції.** Проведене дослідження, яке базується на розумінні кадрового потенціалу підприємства як складної відкритої динамічно мінливої соціально-економічної системи, дозволило обґрунтувати детермінанти впливу на КПП та показники, що їх описують. Розгляд кадрового потенціалу підприємства як функції, що залежить від значень багатьох аргументів, дало право сформулювати математичну модель кадрового потенціалу підприємства. Подальші дослідження передбачають апробацію моделі на основі даних підприємств будівельної галузі.

## Список літератури:

- Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
- Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства [Текст] / Гриньова В.М., Писаревська Г.І.: монографія – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
- Білурус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Текст] / Білурус Т.В. // Монографія. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174 с.
- Безсмертна В.В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання [Електронний ресурс] / В.В. Безсмертна // Наукові вісті Далівського університету. – 2012. – № 8. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/Nvdu/2012\\_8/12bvvtv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Nvdu/2012_8/12bvvtv.pdf)
- Гармідер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики [Текст] / Л.Д. Гармідер // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1(4). – С. 93–99.
- Зайченко І.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства» [Текст] / І.В. Зайченко // Вісник КТУ. – 2011. – Вип. 28. – С. 260–264.
- Пенюк В.О. Кадровий потенціал підприємства торгівлі: визначення та складові елементи [Текст] / В.О. Пенюк // Бізнес Інформ. – 2015. – № 6. – С. 240–248.
- Гебер Н.А. До питання сутності концепту «кадровий потенціал підприємства» [Текст] / Н.А. Гебер // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечнікова, 2013. – Т. 18. – Вип. 4/1 – С. 102–105.
- Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу [Текст] / Л. В. Шаульська // Економіст. – 2009. – № 2. – С. 11–27.
- Калініченко Л.Л. Методологічні аспекти управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах трансформаційних процесів галузі: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / Людмила Леонідівна Калініченко, Укр. держ. акад. залізничного трансп. – Харків: Б.в., 2013. – 37 с.
- Гармідер Л.Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства / Л.Д. Гармідер // Сталлий розвиток економіки. – 2013. – № 1 [18]. – С. 92–96.
- Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І.М. Дашко // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 65–68.
- Берглезова Т.В. Управление ростом кадрового потенциала промышленного предприятия автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – Москва, 2005 г. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://economy-lib.com/disser/130422/a#?page=1><http://economy-lib.com/disser/130422/a#?page=1>
- Смачило В.В. Дослідження підходів щодо дефініції «кадровий потенціал підприємства» // Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: Щорічний збірник наукових робіт. Матеріали V міжнародної науково-практичної дистанційної конференції, м. Харків, 30-31 березня 2017 р.) / редкол.: В.В. Малий та ін. – Харків: НФаУ, 2017.
- Інструкція зі статистики кількості працівників. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>

**Смачило В.В., Корпан М.В.**

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

## **АНАЛИЗ ДЕТЕРМИНАНТ ВЛИЯНИЯ НА КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **Аннотация**

Рассмотрено кадровый потенциал предприятия как сложную динамическую социально-экономическую систему. Обосновано детерминанты влияния на кадровый потенциал предприятия, предложено их разделять по отношению к предприятию на внешние и внутренние. Выделено восемь факторов влияния, которые предлагается описать девятью показателями. Определенные детерминанты позволяют построить математическую модель кадрового потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал предприятия, детерминанты влияния.

**Smachylo V.V., Korpan M.V.**

Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

## **ANALYSIS OF IMPACTING DETERMINANTS TO CADRE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE**

### **Summary**

Considered the cadre potential of the enterprise as the complex dynamic socio-economic system. Grounded impacting determinants on cadre potential of the enterprise that offered to share to the enterprise external and internal. Singled out eight impact factors that proposed to describe nine indicators. Defined determinants can build a mathematical model cadre potential of the enterprise.

**Keywords:** cadre potential of enterprise, impacting determinants.