

УДК 331.2

Дідченко О.І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки підприємства

Довганюк А.В.
магістр кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
ep.zgia@gmail.com

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Дідченко О.І., Довганюк А.В. Сутність системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства. Е статті розглянуто особливості управління кадровим потенціалом підприємства, запропоновано систему управління кадровим потенціалом промислового підприємства ЗАТ "Запорізький залізорудний комбінат".

Дидченко О.И., Довганюк А.В. Сущность системы управления кадровым потенциалом промышленного предприятия. В статье рассмотрены особенности управления кадровым потенциалом предприятия, предложена система управления кадровым потенциалом промышленного предприятия ЗАО "Запорожский железорудный комбинат".

Didchenko O., Dovganuk A. The essence of management of personnel potential of industrial enterprise. The paper deals with features of management personnel potential of the enterprise, the system of management of human potential on an industrial enterprise JSC "Zaporizhzhya iron ore".

Вступ: У сучасних умовах господарювання розвиток кадрового потенціалу є проблемою, вирішення якої визначає результати діяльності підприємства та можливість соціально-економічного зростання національної економіки загалом. Вчені довели, що управління кадровим потенціалом є важливим стратегічним напрямом розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Звідси випливає, що розуміння керівниками підприємств основних засад формування системи управління кадровим потенціалом та науково обґрунтоване проектування основних її підсистем дадуть змогу вирішити основні науково-технічні, організаційні та економічні завдання господарювання, що визначило **актуальність дослідження**.

Дослідження в галузі стратегічного управління дають можливість зробити висновок, що використання стратегії в процесі формування та розвитку кадрового потенціалу є підходом, який дозволяє ефективно розподілити людські ресурси підприємства та скоординувати дії керівництва для досягнення цілей підприємства.

Теоретико-методологічні та економіко-організаційні аспекти управління кадровим потенціалом суб'єктів господарювання висвітлені у працях таких провідних учених та науковців: А. П. Дудар, Н. І. Верхоглядова, Л. В. Беззубко, Б. І. Беззубко, В. Р. Веснін та ін.

Однак, незважаючи на наявність значного масиву робіт, присвячених розробці цієї багатогранної проблеми, недостатньо дослідженими залишаються питання формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства, адекватного сучасним реаліям. Об'єктивна необхідність у подальшому

поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок стосовно інструментарію управління кадровим потенціалом підприємств в умовах сьогодення зумовила вибір пропонованого дослідження та визначила його актуальність. У зв'язку з цим формування сучасної концепції та визначення ключових важелів управління кадровим потенціалом підприємства з погляду довгострокової перспективи та врахування зарубіжного досвіду є актуальним науково практичним завданням. Дослідження показали, що не існує єдиної думки щодо сутності стратегії управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу.

Постановка завдання: Розглянути теоретичні підходи до управління кадровим потенціалом підприємства, запропонувати систему управління кадровим потенціалом підприємства на промисловому підприємстві ЗАТ "Запорізький залізорудний комбінат".

Результати дослідження: Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору й часу. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потенціал. Так, потенціал - це комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал - це система матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва [1, с. 65].

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно та самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи в часі та просторі усі інші компоненти.

Перед тим, як визначити поняття «трудоий потенціал», слід його відокремити від загальноновживаних економічних категорій «трудоі ресурси» і «персонал».

Трудоі ресурси - це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними та культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації). Персонал - це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та(або) мають досвід практичної діяльності.

На наш погляд, у сучасних умовах трудоий потенціал - це існуючі сьогодні та передбачувані трудоі можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Автори Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. визначають трудовий потенціал - це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. [2, с. 187]

Існує кілька визначень категорії «трудовий потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д.П. Богиня і професор О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал - це інтегральна оцінка та кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 42]. Доценти Г. В.Осовська та О. В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудовий потенціал» є ширшим, ніж поняття «трудові ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність [4, с. 38]. Однак «працездатне населення» не тотожне «економічно активному населенню». Професор МГУ Р.П. Колосова дає таке визначення: трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі, що, на наш погляд, обмежено визначає його сутність. В «Економічній енциклопедії» під редакцією Б. Г. Гаврилишина зазначено, що кількісно трудовий потенціал визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів [4]. Знов-таки поняття «трудові ресурси» та «робоча сила» в даний період не є тотожними. Далі розкривається якісна характеристика. «Якісно трудовий потенціал характеризується такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень (ІКР), особистісні властивості людини. Вирішальним і по суті необмеженим чинником трудового потенціалу є ІКР населення - освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і духовність загалом, культура в широкому сенсі, ментальність, світогляд та ін. Серед компонентів ІКР першорядне значення у визначенні трудового потенціалу мають освіченість і кваліфікація» [1, с. 66].

Доцільно погодитись з точкою зору Качана Є.П., який розглядає складові системи управління кадровим потенціалом на прикладі торгово-виробничої фірми, при цьому особливу увагу приділяв аналізу кадрового потенціалу підприємства та характеристиці кадрової політики загалом [6, с. 46].

Необхідно наголосити, що трудовий потенціал – це конкретні працівники, ефективність використання яких у трудовому процесі відома. Відмінність поняття «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» та «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками. Трудовий потенціал організації (працівника) не є величиною постійною (навіть при постійній чисельності працівників підприємства), він безперервно змінюється.

Поняття «трудовий потенціал» нерідко ототожнюється з поняттями «людські ресурси», «людський капітал» у зв'язку з усвідомленням значущості людини в суспільному виробництві, його активній ролі в економіці, визнанні економічної доцільності капіталовкладень у формування, використання і розвиток працівників. Людський капітал підприємства (фірми) є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого залежить якість продукції, ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність [7, с. 100].

Вважаємо, що з наведених визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Або: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки та техніки, котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Слід зазначити, що проблема ефективного використання трудового потенціалу ЗАТ "Запорізький залізорудний комбінат" має велике значення, тому вона цілком правомірно належить до сфери управління і потребує системного підходу.

Словосполучення «система управління трудовим потенціалом суспільства» містить дві окремі категорії. Для повного й глибокого його розуміння слід визначити сутність кожної з них (сутність трудового потенціалу вже з'ясовано). Розглянемо поняття «система» та «управління».

Система - є комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Один з основоположників теорії системи Л. Берталанфі визначає систему як комплекс елементів, що взаємодіють. З викладеного можна зробити висновок - система управління трудовим потенціалом суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів управління даним об'єктом. Такий підхід означає необхідність виявлення й оцінки взаємозв'язку та взаємозалежності чинників системи, прогнозування можливих змін і необхідні заходи впливу. Управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Середовище, в якому існує людина, складається з трьох компонентів: живої природи, неживої природи та людського суспільства. Найскладніші процеси управління - в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: у народному господарстві - у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві [1, с. 98].

Доцільно запропонувати систему управління кадровим потенціалом, яка охоплює чотири підсистеми, а саме: 1) планування потреби в персоналі; 2) найм

працівників; 3) комплектування управлінського персоналу на підприємстві; 4) рівень оплати праці та склад пільг, що надаються.

Вважаємо, що при промисловому плануванні потреб у персоналі починаються з вивчення та аналізу фактичного складу та структури кадрового потенціалу, що дає змогу критично оцінити характер і форми використання персоналу на підприємстві, виявити вузькі місця, внести з урахуванням нових вимог необхідні зміни в організацію праці та виробничо-технологічний процес, відкоригувати професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу та використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) - людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. Керована підсистема - це єдність соціального (людини) та технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. Управління виникло з потреб координації та погодження спільної праці, з розвитком виробництва та економічних зв'язків у суспільстві. Згодом управління ускладнилося, функції управління розширилися та розповсюдилися на окремі різновиди управлінської праці.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління [1, с. 98].

Висновки: За результатами проведеного дослідження слід зробити висновок, що система управління кадровим потенціалом охоплює чотири взаємопов'язаних блоки: підсистему формування кадрового потенціалу; управління розвитком кадрового потенціалу підприємства; управління якістю трудового життя та підсистему управління використанням кадрового потенціалу. Практика господарювання свідчить, що в результаті застосування цих інструментів змінюється поведінка співробітників, підвищується ефективність їх праці, поліпшується структура колективу.

Виявлено, що кадровий потенціал представляє собою особистісні можливості, притаманні персоналу фірми, які на вимогу практики можуть бути використані, задіяні, а також можуть збільшуватися відповідно до нових конкретних умов даної практики.

На промисловому підприємстві ЗАТ "Запорізький залізорудний комбінат" є необхідність забезпечення ефективного формування та реалізації трудового потенціалу на основі системного управління, що передбачає розглядання управління як системи. Тому використання та дослідження зазначених

складових системи управління кадровим потенціалом має практичне значення для ефективного функціонування сучасного підприємства.

Список літератури

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом [Текст]: навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. - К.: КНЕУ, 2005. - 261 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці [Текст]: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. Л. Грішнова. - К.: Знання-Прес, 2002.- 387 с. // [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://library.if.ua/book/40/2650.html>
4. Економічна енциклопедія [Текст] / Під ред. Б. Д. Гаврилишина. - К.: Академія, 2002. - 951 с.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навч. посіб. - К.: Кондор, 2003. - 223 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
7. Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т., Погріщук Б. В. Економіка підприємства [Текст]: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.

Ключові слова: кадри, потенціал, стимулювання, освіта, персонал, аналіз, продуктивність, політика, управління, ефективність.

Ключевые слова: кадры, потенциал, стимулирование, образование, персонал, анализ, производительность, политика, управление, эффективность.

Key words: staffing, capacity, incentives, education personnel, analysis, performance, policy, management, efficiency.

Надійшла до редакції 03.11.2012р.