

УДК: 331.522.4

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Курепин Вячеслав,
старший преподаватель Николаевский НАУ,
г. Николаев, Украина
e-mail: kypinc@ukr.net
orcid id: 0000-0003-4383-6177

Abstract. The article analyzes the theoretical approaches to defining the concept of human resources and its formation in the enterprise. The essence and characteristics of this category, its place in the modern socio-economic development of enterprises of the country are considered.

Keywords: enterprise, personnel potential, principles of formation, qualification levels, improvement, provision.

Эффективность работы предприятия зависит от работы кадрового потенциала. Владельцы предприятий осознавая важность кадрового обеспечения, создают инфраструктуру подготовки кадров, которая была бы способна удовлетворить потребности предприятия, сформировать и развить конкурентоспособный кадровый потенциал для решения задач, возникающих перед предприятием. Формированием кадрового потенциала, это создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающий непосредственно все предприятие, трудовой коллектив и каждого индивида. Использование трудовых и квалификационных способностей и навыков кадрового потенциала заключается в выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, характера его творчества, повышении профессионально - квалификационного уровня и вклада каждого работающего в конечный результат.

Ухудшение профессионально-квалификационного уровня работников, их морального, мотивационного и творческого потенциалов влечет за собой падение объемов производства, кризис платежей, задержки в выплате заработной платы. Это усложняет воспроизводство кадрового потенциала предприятия, негативно влияет на структуру занятости и качество рабочей силы. В условиях современных экономических процессов и вызовов предприятия почти полностью теряют контроль за состоянием развития своего кадрового потенциала и процессами его формирования, и использования. В свою очередь это мешает проведению реструктуризации производства, внедрению новейших технологий и выпуска конкурентоспособной продукции.

Постепенная интеграция в мировое сообщество и общая наметившаяся тенденция к сближению социально-экономических систем разных стран позволяют развить кадровый потенциал отечественных предприятий, улучшить конкурентоспособные кадровые позиции на отечественном и мировом рынках. Важные стороны проблемы кадрового обеспечения предприятия исследовались в научных трудах украинских и зарубежных ученых таких, как Бугуцким А.А., Довбенко В.И., Зиновьев Ф.В., Мельник В.М., Малик Н.И., Саблук П.Т., Щекин Г.В. Среди зарубежных исследователей, которые также исследовали принципы формирования кадрового потенциала Грэм Мартин и Сьюзан Хетрик.

Постановка задачи. Целью написания данной статьи является анализ теоретико-методических подходов и разработка практических рекомендаций по улучшению процессов формирования и использования кадрового потенциала; определение роли и места кадрового потенциала предприятия в формировании стратегии его развития; оценка влияния характеристик, принципов и направлений формирования кадрового потенциала предприятия на эффективность его деятельности и конкурентоспособности.

Основной материал и результаты. Главная цель формирования кадрового потенциала заключается в обеспечении предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, способными решить задачи и достичь текущих и стратегических целей. С одной стороны, сущность кадрового потенциала, это качественная и количественная характеристика постоянных квалифицированных работников предприятия, с другой - это временные свободные или резервные трудовые места, которые могут быть заняты специалистами в результате их развития и профессионального обучения.

Определенные качества, способности и возможности работников являются гибкими и обладают способностью развиваться и изменяться, поэтому могут быть как задействованными, так и незадействованными в трудовой деятельности коллектива [1, с. 26]. Сегодня одним из ключевых факторов повышения эффективности использования кадров предприятия является отношение к совершенствованию и развитию кадрового потенциала. Управление развитием должно осуществляться постоянно с учетом динамики эволюционирования производства, как на этапе формирования, так и в процессе использования кадрового потенциала, его образовательного, квалификационного роста.

Новые условия хозяйствования предъявляют новые требования к формированию и использованию кадрового потенциала на предприятиях. Сам по себе накопленный кадровый потенциал не является окончательным решением всех проблем, которые возникают в процессе хозяйствования [2, с. 32]. Для того чтобы высококвалифицированные кадровые специалисты, составляющие ядро профессионального коллектива, оставались на предприятия, необходимо создать для них стимул к эффективной работе и систему управления кадровым потенциалом.

Развитие кадрового потенциала зависит от стабильности кадровой политики предприятия, успешности и прибыльности, устойчивой позиции перед предприятиями-конкурентами [3, с. 18]. Инновационная направленность кадровой политики и использования удачного опыта зарубежных предприятий, учет личных характеристик каждого отдельного рабочего, совершенствование кадрового потенциала, четкая системы социальных гарантий работников частично или в целом могут решить проблемы в области управления кадровым потенциалом современного украинского предприятия.

Развитие кадрового потенциала предприятия обеспечивают компоненты:

1. Система организационного обеспечения - представляет собой взаимосвязанную совокупность внутренних структурных служб и подразделений предприятия, обеспечивающих разработку и принятие управленческих решений по отдельным аспектам его кадровой деятельности [4, с. 143]. Основа этого обеспечения, это структура управления кадровой деятельности предприятия с отдельными ее элементами: менеджеры, службы, отделы и другие организационные подразделения управленческого аппарата.

2. Система финансового обеспечения - представлена в виде совокупных средств, направляемых на финансирование деятельности в области кадрового управления. Основа этого обеспечения, это надежная система аккумуляции и привлечения средств, направленных на развитие профессиональных качеств ведущих сотрудников и осуществления мотивирующих выплат персоналу. Эффективное использование финансового обеспечения гарантирует возврат капитала в будущем и стимулирует экономический рост предприятия на всех этапах развития любого предприятия.

3. Система мотивационных факторов - определяет качественный состав кадрового потенциала предприятия, должна быть приспособлена к параметрам имеющегося кадрового потенциала и способствовать его развитию. Составляющими механизма заинтересованности в достижении максимальных экономических и социальных результатов деятельности: содержание труда и признание ее другими, осознание своих достижений, чувства ответственности, самореализация в работе, стремление к служебному росту, объективная оценка действий работника руководством. Поскольку мотивационное поведение работников

формируется под влиянием различных факторов рекомендуется проводить мотивационный мониторинг своих кадров. Мотивационный мониторинг позволит получить актуальную информацию, необходимую для принятия своевременных управленческих решений и будет способствовать развитию кадрового потенциала предприятия.

4. Система информационного обеспечения - представлена совокупностью реализуемых управленческих решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления кадрами и при ее функционировании [5, с. 76]. Она включает оперативную информацию, информацию по планированию численности кадров и профессионального подбора персонала, нормативно-справочную информацию, которая связана с регламентацией должностных обязанностей, охраной труда, нормированием труда, классификаторы технико-экономической информации и системы документов (унифицированных и специальных), связанных с обеспечением эффективного использования рабочего времени, применением эффективных систем материального и морального стимулирования труда.

5. Система научно-методического обеспечения - представлена единой системой документооборота организационно-методического характера, включает: нормы, правила, требования, которые используются для решения задач, связанных с развитием кадров. Направлена на обеспечение эффективности процессов повышения квалификации и профессиональной подготовки кадров предприятия; научно-методическое сопровождение процессов развития профессионально-технического образования; внедрение современных учебных и управленческих технологий, стимулирование профессионального роста кадров, повышение их профессионального мастерства и компетентности, в частности, через эффективное применение современных форм и методов обучения.

В процессе управления кадрами руководители и специалисты должны оперировать основными положениями и нормами, правилами, которые относятся к нормативно-правовым актам предприятия. Это предполагает реализацию стратегических аспектов управления предприятием, к которым относят:

- разработка и осуществление кадровой политики, в рамках которой принципы управления персоналом отражают объективные тенденции [6, с. 103];

- социальные и экономические законы - учитывают весь арсенал научного знания, который и определяет возможности эффективного регулирования и координации человеческой деятельности (научные рекомендации общественной психологии, теории менеджмента и организации) [6, с. 101].

Развитие кадрового потенциала предприятия определяет принципы системы управления персоналом, к ним относятся:

- а) общие, базисные принципы - системность, равные возможности, уважение к человеку, командное единство, правовая и социальная защита:

- системность базируется на восприятии кадрового потенциала как целостной, взаимосвязанной динамической системы, которая охватывает все категории работников, направлена на формирование и эффективное использование человеческого потенциала предприятия [7, с. 5];

- равные возможности используют принцип при подборе и расстановке кадров;
- уважение к человеку определяет способ мышления руководства, при котором потребности и интересы работающих на предприятии являются первоочередными среди приоритетов организации, весь персонал имеет равные условия, присутствует коллективная ответственность за результаты совместной деятельности, одновременно сотрудники сохраняют свою самостоятельность и самобытность;

- правовая и социальная защищенность определяется четким соблюдением законов, правовых актов, норм административного, уголовного, гражданского, трудового и хозяйственного права [8, с. 156].

б) оптимизационные принципы - ориентация на профессиональное ядро кадрового потенциала, совокупность способностей работников, как составляющей профессионального ядра кадрового потенциала играют решающую роль в деятельности предприятия.

Совокупные способности работников необходимы для обеспечения предприятию стратегических преимуществ над конкурентами. Эти преимущества реализуются в своевременном внедрении автоматизации, модернизации технологического процесса предприятия, при повышении качества продукции и услуг [9, с. 83]. Благодаря этому предприятие получает монопольное положение на том или ином сегменте рынка.

Способности персонала является уникальным источником повышения рентабельности предприятия за счет комбинации научно-технического, производственного, организационного, управленческого и кадрового потенциалов; обеспечивают надлежащее качество всей продукции, выпускаемой предприятием, создают условия для разработки новых видов продукции.

Высококвалифицированные работники, ядро кадрового потенциала, играют важную роль в реализации стратегических планов предприятия. Они являются долгосрочной основой для разработки и принятия гибких, стратегически важных решений: рационализация и реорганизация организационной структуры предприятия, создания совместных предприятий, диверсификация продукции. Это позволяет предприятию своевременно реагировать на экономические изменения, оценивать и учитывать долгосрочные рыночные тенденции и текущие запросы потребителей, тем самым удерживать доминирующее положение на необходимых сегментах рынка. В частности, наличие высокопрофессиональных сотрудников обеспечивает выживание предприятия в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

в) принцип комплиментарности управленческих ролей - формируется система управления кадровым потенциалом на предприятии, это взаимодействие профессиональной и политической составляющих кадрового состава предприятия: руководителей, организаторов и администраторов [10, с. 100]. Этот принцип разделяют на две группы:

- первый - принципы, характеризующие требования к формированию кадрового потенциала;

- второй - принципы, которые определяют направления развития потенциала кадрового персонала.

Конкурентоспособность предприятия в условиях современного кризиса может быть достигнута за счет двух принципиальных подходов:

подход первый - ликвидация существующих недостатков в организационной структуре предприятия, которые препятствуют повышению конкурентоспособности персонала: устранение структурных подразделений и работников, не соответствующих стратегии вывода предприятия из кризисной ситуации;

подход второй - создание привлекательного имиджа предприятия. Есть основания считать этот подход наиболее продуктивным, поскольку он реализует ряд важных принципов.

г) принцип формирования уникального кадрового потенциала - повышает конкурентоспособность предприятия [10, с. 101]. В любой сфере деятельности высокий интеллектуальный уровень предприятия привлекает талантливых людей. От масштаба инвестиций в кадровый состав предприятия зависит развитие интеллектуального и информационного потенциала работающих, персонал приобретает практический опыт, создаются условия для создания уникального сочетания профессиональных способностей с высокой конкурентоспособностью коллектива предприятия в целом.

Таким образом, принципы развития кадрового потенциала дают возможность, учитывая стратегические аспекты управления предприятием, разработать модель формирования и использования кадрового потенциала на предприятии.

Вывод. Под кадровой политикой принято понимать нормативно установленную совокупность целей, задач, принципов, методов, технологий, средств и ресурсов по отбору, обучению, использованию, развитию профессиональных знаний, умений, навыков, возможностей специалистов, руководителей и других участников трудовых отношений. Развитие кадрового потенциала является неотъемлемой частью кадровой политики предприятия, независимо от вида и особенностей его деятельности. Конкурентоспособные позиции в деловом экономическом мире зависят от развития кадрового потенциала предприятия, работники которого должны постоянно повышать свой профессиональный уровень за счет обновления знаний, умений, навыков. Важными резервами повышения эффективности формирования и использования кадрового потенциала предприятия является сокращение потерь рабочего времени и обеспечения его рационального использования, совершенствования режимов труда и отдыха; рост производительности труда и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями предприятия; улучшение системы переподготовки кадров. Согласно выявленных резервов формируются направления по развитию кадрового потенциала предприятия в соответствии выбранной стратегии.

Таким образом, в современных экономических условиях развитие кадрового потенциала предприятия необходимо рассматривать в числе приоритетных сфер функционирования производства. На процесс разработки и реализации стратегии напрямую влияют качественные характеристики персонала, а допущенные ошибки могут привести к потере капиталовложений. Поэтому механизм управления кадровым потенциалом должен быть адаптирован к изменениям в структуре предприятий, организации производственного взаимодействия персонала, содержания труда и обеспечивать формирование профессиональных компетенций и ротацию кадров не только внутри отдельных подразделений предприятия, но и между ними.

Библиография:

1. Крылова И. Г. Факторы влияния на производительность труда с позиции обеспечения возможностей человеческого развития / И. Г. Крылова, Г. В. Коваленко, И. С. Поточилова // Вестник аграрной науки Причерноморья. - 2019. - Вып. 1 (101). - С. 24-30.
2. Административный менеджмент [Электронный ресурс]: опорный конспект лекций для соискателей высшего образования специальности 073 "Менеджмент" дневной и заочной форм обучения / сост. В. В. Клочан, Н. Е. Зингаева. - Николаев: МНАУ, 2020. - 56 с.
3. Мельник И. А. Теоретические основы исследования содержания конкурентоспособности предприятия / И. А. Мельник, А. В. Котов // Теоретические и практические аспекты развития предпринимательства в Украине: монография / под ред. А. А. Непочатенко. - Умань: Издатель «Сочинский М.М.», 2017. - С. 16-21.
4. Максименко А. Г. Оценка эффективности управленческого труда в сельскохозяйственных предприятиях Баштанского района / А. Г. Максименко, А. И. Проскурня // Modern Economics. - 2018. - Вып. 12. - С. 140-145.
5. Костырко А. Г., Олейник Т. Г., Костырко П. Д. Организация рациональной системы информационного обеспечения управления предприятием / А. Г. Костырко, Т. Г. Олейник, П. Д. Костырко // Modern Economics. - 2019. - Вып. 18. - С. 74-78.
6. Мельник И. А., Разговорова А. А. Применение социально-психологических методов управления коллективом / И. А. Мельник, А. А. Разговорова // Modern Economics. - 2019. - Вып. 18. - С. 99-105.
7. Мельник И. А. Современные тенденции формирования рынка труда и занятости населения Украины / И. А. Мельник, А. В. Бердникова // Эффективная экономика. - 2018. - №1. - С. 3-9.
8. Прогонюк Л. Ю. Проблемы правового регулирования института трудового договора: определение новых тенденций / Л. Ю. Прогонюк // Ученые записки Таврического

- национального университета имени В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки. - 2020. - Т. 31 (70). - № 2.- С. 154-158.
9. Гуляева Н. М., Вавдийчик И. М. Экономическая безопасность и стабильное функционирование предприятия. Вестн. Киев. нац. торг.-экон. ун-та. 2017. № 4 (114). С. 79-88.
10. Слюсаренко А. В., Ключник А. В. Внешнеэкономическая безопасность предприятий аграрного сектора в системе национальной безопасности государства: теоретический аспект // Вестник аграрной науки Причерноморья. 2020. Вып. 2 (106). С. 95-103.

УДК 338.2 (478Г)

О СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АТО ГАГАУЗИЯ (ГАГАУЗ ЕРИ) РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА НА 2009-2015Г.

Кюркчу Виталий,
преподаватель кафедры
«Бухгалтерский учет и финансы»
КГУ, мун.Комрат, РМ
e-mail: kiurkchu@mail.ru
orcid id: 0000-0002-7218-7121

Abstract. This publication discusses the approaches and directions that have found implementation in the development of the Strategy of social and economic development of Gagauzia 2009-2015. Priorities are identified and results are assessed in the process of developing and implementing a strategic document. At the end of the publication, the author makes recommendations for improving the process of strategic planning in the autonomy

Keywords: Strategy, development priorities, regional economic development, methodology, Gagauzia.

На современном этапе развития Республики Молдова составной частью внутренней государственной политики стала национальная политика регионального развития на основе концепции развития в форме экономических регионов. Согласно Закона РМ «О региональном развитии в Республике Молдова» № 438 от 28.12.2006 года, вся территория страны была поделена на 6 функциональных экономических регионов: Север, Центр, Юг, автономно-территориальное образование (АТО) Гагаузия (Гагауз Ери), муниципий Кишинэу, Приднестровье. Одновременно этим же законодательным актом были определены: институциональная база регионального развития, принципы и направления планирования регионального развития, иерархия в системе принятия решений, разновидности документов, определяющих региональное развитие [1].

На начало 2007 года в АТО Гагаузия не было стратегического документа, определяющего приоритеты в развитии автономии. Более того, Правительство Республики Молдова приступило к реальной реализации положений вышеназванного закона РМ только с 2009 года, и только в 2010 году утвердило Национальную Стратегию регионального развития [2]. Это создало ситуацию, когда автономия стала своеобразным первопроходцем по имплементированию правовых норм Закона РМ № 438.

Во исполнение положений вышеназванного закона на период 2013-2015 годы, Правительство Республики Молдова приняло Постановление № 933 от 18.12.2012 года «Об Едином программном документе на 2013-2015годы» [3], но все таки в данном документе