

УДК 331:5

Бессонова А.В., аспірантка спеціальності 051 Економіка
Науковий керівник: Камишникова Е.В., д.е.н., професор кафедри економіки підприємств

(Приазовський державний технічний університет, м. Дніпро, Україна)

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах інноваційних змін економіки формування кадрового потенціалу підприємств та його ефективне використання є запорукою сталого економічного розвитку. Новітні тенденції трансформацій економіки зумовлюють зростання ролі людського фактору у господарюванні та значною мірою збільшують підходи і методи формування та розвитку кадрового потенціалу підприємств.

Серед найбільш актуальних сучасних факторів, які мають вплив на створення і розвиток кадрового потенціалу, можна виділити: збільшення обсягів інвестування в людський капітал, зростання потреби промисловості у кваліфікованому персоналі, необхідність працівників з інноваційним мисленням, потребу у інтенсивному розвитку виробництва.

Збільшення суми інвестицій у людський капітал вважають одним з найбільш впливових факторів розвитку кадрового потенціалу. Так, у дослідженні Точиліної Ю.Ю. інвестування в людський капітал розглядається як запорука розвитку національної економіки [1], збільшення вкладень у людський капітал забезпечує економіку більшою кількістю кваліфікованих спеціалістів. Носик О.М. [2] вважає, що інвестиції у людський капітал допомагають залучити та адаптувати працівника до роботи на певному підприємстві, забезпечують рух робочої сили та сприяють професійному розвитку працівників. У дослідженні Шевченко Д.В. [3] зазначено, що доцільність вкладень у людський капітал полягає у зростанні продуктивності праці персоналу та багатократній окупності цих інвестицій за рахунок зростання прибутків, а також потенційному підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Краєвський В.М. [4] вважає, що інвестування у людський капітал є запорукою стратегічного економічного зростання та допоможуть країні вистояти у кризовий період. У свою чергу, Мельничук Л.С. у своєму дослідженні відображає інвестиції у розвиток людського капіталу як найбільш перспективний напрямок інвестування з соціально-економічної перспективи [5].

Зростання потреби промисловості у кваліфікованому персоналі присвячені публікації багатьох спеціалістів, наприклад, Васильченко В.С. та Гриценко А.М. відзначають певні тенденції надлишку фахівців економічних та юридичних спеціальностей, які привели до нестачі саме інженерно-технічних кадрів [6]. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М. і Бережна Ю.Б. розглядають розвиток кадрового потенціалу як вирішальний чинник конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємств [7], а без кваліфікованого персоналу підприємству загрожує висока плінність кадрів, зниження продуктивності кадрів та стагнація. Кір'ян В.А. розглядає можливість інноваційного розвитку промисловості саме шляхом забезпечення виробництв висококваліфікованими кадрами інженерно-технічних та інших робочих спеціальностей [8]. У свою чергу, Андибур А.П. [9] зазначає, що недостатнє забезпечення промисловості кваліфікованими кадрами пов'язане з недостатнім розумінням керівництвами підприємств важливості постійного розвитку кадрів і використання кадрового потенціалу.

У найближчі часи українська промисловість зіткнеться з усебічними проблемами та важкими кризовими явищами. Повномасштабне вторгнення РФ в Україну спровокувало найтяжчий міграційний відтік в історії країни, а десятки підприємств, особливо у розвинених промислових регіонах, було окуповано, пошкоджено або знищено. Щоб пережити промислову кризу, у тому числі й у майбутньому повоєнному періоді, підприємства мають активізувати використання свого найбільш цінного ресурсу – кадрового.

Дейнеко Л.В. і Шелудько Е.І. у своєму дослідженні виділяють такі наявні проблеми розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств, як: масове зниження обсягів виробництва, значні обсяги кадрових втрат (унаслідок міграції, мобілізації, загибелі, зменшення привабливості промислових вакансій), міграційні процеси, невідповідність освіти сучасним вимогам професій тощо [10]. Науковці акцентують увагу на збереженні та розвитку кадрового потенціалу з урахуванням вимог євроінтеграції та інноваційних змін в економіці. Мосійчук І.В. відзначає роль використання і розвитку кадрового потенціалу як умови досягнення підприємством лідерських позицій на ринку та закріплення на них [11], а ефективність промислової діяльності безпосередньо залежить від активного розвитку кадрового потенціалу працівників. У роботі Драчук Ю.З. та Сав'юк Л.О. відзначається, що працівники промислових підприємств повинні адаптуватися до змін та відповідати сучасним вимогам трудової діяльності, особливо в умовах євроінтеграції: промисловість має бути екологічною та безпечною, виробниче обладнання та методики робочого процесу мають бути модернізовані, а асортимент продукції – змінений у відповідності до сучасних норм і стандартів [12]. Саме тут в дію має вступити використання кадрового потенціалу – навчання, перекваліфікація і розвиток кадрів, їхня здатність працювати ефективно у нових умовах, здатність пристосовуватися до змін та нестандартно мислити допоможуть українській промисловості пережити повоєнну кризу та переродитися у сучасну європейську галузь.

Враховуючи усі ці фактори, можна зробити висновок, що кадровий потенціал підприємства являє собою основу конкурентоспроможності підприємства та дозволяє йому підвищити свою адаптованість до постійних змін економіки та умов господарювання. Кадровий потенціал підприємства характеризує можливі професійні та особистісні здібності вже наявного в організації кадрового складу. До основоположних принципів формування кадрового потенціалу можна віднести детальний аналіз особистісних та кваліфікаційних компетенцій робітників і створення системи постійного професійного розвитку, що підвищить ефективність виконання посадових обов'язків кожного працівника організації.

Сучасні дослідження праці та її управління доводять, що кадрові ресурси є найвищою цінністю підприємств в умовах інноваційних змін економіки. Керування кадровими ресурсами займає місце серед основних стратегічних цілей діяльності підприємства а формування і розвиток кадрового потенціалу включається до переліку інвестицій, а не витрат, як вважалося раніше. Метою формування кадрового потенціалу на підприємстві є відповідність між особистісними якостями людей і їх потенціальними здібностями, що формуються у процесі навчання, та здатністю використовувати ці здібності у процесі трудової діяльності.

Перелік посилань

1. Точиліна Ю.Ю. Інвестування в людський капітал як запорука розвитку національної економіки. Економіка та управління національним господарством. 2019. Вип. 42. С. 45-49.

2. Носик О.М. Інвестиції у людський капітал: головні особливості та чинники вибору. Економічна теорія та право. 2015. Вип. 1 (20). С. 120-129.
3. Шевченко Д.В. Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки. Інноваційна економіка. 2021. Вип. 5-6. С. 51-56.
4. Краєвський В.М. Інвестиції в людський капітал – передумова економічного зростання країни. Інвестиції: практика та досвід. 2011. Вип. 5. С. 7-9.
5. Мельничук Л.С. Інвестиції в людський капітал: необхідність та перешкоди. Інвестиції: практика та досвід. 2013. Вип. 10. С. 28-30.
6. Васильченко В. С, Гриценко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. К.: КНЕУ. 2005. 403 с.
7. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М., Бережна Ю.Б. Удосконалення кадрової політики підприємства. Ефективна економіка. 2017. Вип. 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5624> (дата звернення 29.06.2023)
8. Кір'ян В.А. Реформування системи підготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємств м. Києва як складова інноваційного розвитку промисловості. Наука та інновації. 2005. Т. 1. Вип. 6. С. 34–47.
9. Андібур А.П. Нафтогазова галузь України: щодо необхідності оцінки сучасного стану і потреб в людських ресурсах. Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. 2016. Вип. 2 (14). С. 10-17.
10. Дейнеко Л.В., Шелудько Е.І., Завгородня М.Ю., Галаєва Л.В. Інструментарій збереження та розвитку інтелектуального кадрового потенціалу промисловості України. Український соціум. 2022. Вип. 3 (82). С. 84-105.
11. Мосійчук І.В. Проблеми кадрового потенціалу соціальної сфери та шляхи їх вирішення. Національне господарство України: теорія та практика управління. 2011. С. 240-243.
12. Драчук Ю.З., Сав'юк Л.О. Сучасні тренди підвищення якості кадрового потенціалу вугледобувної галузі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 21. Ч. 1. С. 73-79.