

УДК 331.522.4

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

ФЕДОРОВА Валентина Андріївна

кандидат економічних наук, доцент

КАРПЕНКО Тетяна Валеріївна

викладач

В умовах ринкових перетворень, виходу України з фінансово-економічної кризи, її інтеграції у міжнародне співтовариство особливого значення набувають питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу, спроможного забезпечити функціонування економічної системи з максимальною ефективністю для національної економіки. Кадровому потенціалу належить величезна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів, а тому від механізму його формування та використання залежить економічний потенціал окремих галузей, усього суспільного виробництва.

Динаміка економічних процесів у період переходу до ринкових умов господарювання зумовлює якнайширше відображення і у вітчизняній практиці питання формування та розвитку кадрів, їх потенціалу та активізації їх використання. Останнім часом цій проблемі надається значна увага і у працях таких українських учених, як Л. В. Беззубко [1], Д. П. Богиня, О. А. Грішнова [2], Є. П. Качан [3], Л. М. Колот, Д. Г. Шушпанов і багатьох інших, в яких досліджується поняття трудових ресурсів, специфіка формування кадрів підприємств України. Так, на думку вчених, економічна ситуація, що склалася сьогодні в Україні, свідчить про досить низький рівень ефективності використання трудових ресурсів, в результаті чого збільшується чисельність незайнятого населення, спостерігається нераціональне використання персоналу та його розподіл по галузях, передбачений зростанням на ринку праці економістів, юристів, натомість як потрібні працівники робітничих професій – слюсарі, токарі, фрезерувальники, будівельники тощо.

Термін «кадровий потенціал» увійшов у науковий обіг у період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва. Це була своєрідна реакція науки на

потребу практики забезпечити якісне вдосконалення формування і використання відповідних можливостей працівників як сукупного суб'єкта виробництва і правління [1, с. 17].

На нашу думку, в основі категорії «кадровий потенціал» лежать поняття «кадри» і «персонал», які є базовими. Слід відмітити, що більшість вчених сходяться на думці, що обидва поняття характеризують людські ресурси, але у різному вимірі. Таким чином, якщо кадри – це постійний склад працівників, тобто та частина працездатного населення, яка постійно перебуває в трудових відносинах з різними організаціями, то персонал – це категорія працівників, які об'єднані за ознакою належності до підприємства (організації, апарату, відділу, служби тощо) або професії (управлінський, адміністративний, технічної тощо) [4 – 6]. Термін «персонал» є найбільш доцільним на мікрорівні (підприємства, організації) через те, що визначає особовий склад підприємства, організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками.

Сучасні наукові підходи до визначення «кадрового потенціалу» свідчать про неоднозначність тлумачення та невизначеність природи даного поняття, наявність розбіжностей у визначеннях, складність структури та багатогранність його проявів, що вимагає застосування чіткої та послідовної методології вивчення його сутності та осмислення.

Деякі вчені поняття «трудова потенціал» та «кадровий потенціал» вважають тотожними. Однак, на наш погляд, «кадровий потенціал» відрізняється від «трудова потенціалу» на величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних. Синтезуючи оброблену теоретичну базу щодо визначення «кадрового потенціалу», можна розподілити думки вчених щодо даного поняття наступним чином: близько половини авторів акцентують увагу саме на здібностях і можливостях кадрів; третина науковців розглядають кадровий потенціал як сукупність робітників, тобто трудових можливостей підприємства; тільки п'ята частина визначає кадровий потенціал кількістю та якістю праці персоналу підприємств [7, с. 138–139].

Ґрунтуючись на результатах проведеного дослідження було сформоване авторське визначення кадрового потенціалу національної економіки: кадровий потенціал національної економіки – це інтегрована сукупність здатностей осіб, зайнятих у суспільному виробництві, а також зареєстрованих безробітних, що мають професійну підготовку, певну кваліфікацію, володіють відповідними компетенціями, творчими здібностями, кількісні та якісні характеристики

ки яких (як реалізовані, так і наявні, але ще не мобілізовані) за умов відповідної мотивації та з урахуванням особливостей економічного розвитку забезпечують можливість здійснювати економічну діяльність з максимальною ефективністю для національної економіки та кадрової безпеки.

Основними складовими кадрового потенціалу є освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності, професійні навички, психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю. Кадровий потенціал поєднує у собі висококваліфікованих працівників, що характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями, здатністю до швидкого набуття нових знань та навичок і бажанням працювати за своїм фахом.

До характеристик кадрового потенціалу національної економіки відносяться демографічна, організаційна, асертивна (особистісна), кваліфікаційна (професійна) з уточненою змістовною сутністю. Автор вважає, що до перелічених традиційних характеристик слід додати когнітивну, мотиваційну та досвідну, що дозволяє підкреслити відмінності кадрового потенціалу від споріднених категорій. Основним показником якості кадрового потенціалу є рівень професійної освіти; для керівників і фахівців – це наявність вищої або середньої професійної освіти, а для працівників масових професій (робітників) – професійно-технічна освіта, розряд, а також стаж роботи зі спеціальності.

Кваліфікація як характеристика кадрового потенціалу є основною ознакою віднесення працівника до кадрового потенціалу. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій або іншій посаді. Відрізняють спеціалістів найвищої, вищої, середньої кваліфікації, спеціалістів-практиків. За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Основним показником кваліфікації для більшості робітників є розряд, що визначає складність виконуваних ними робіт. Законодавством не передбачені критерії й порядок класифікації робітників за рівнем кваліфікації. Кваліфікованою вважається праця, починаючи з 3-го розряду за шестирозрядною сіткою, а висококваліфікованою – 5-го розряду. Надбавки за професійну майстерність встановлюються робітником з тарифним розрядом не нижче третього.

Важливою умовою стабільного соціально-економічного розвитку економіки будь-якої країни є раціональне формування та ефективне використання кадрового потенціалу. Формування кадрового потенціалу – процес планомірного і цілеспрямованого забезпечення підприємств і організацій держави кадрами у необхідній кількості і необхідними професійними здібностями, а також їх розвиток і підвищення їх кваліфікації згідно із потребами суспільного виробництва. Стадії формування кадрового потенціалу на рівні національної економіки включають: відтворення; трудове виховання; здобуття професійної освіти; набуття кваліфікації; володіння професійними компетенціями. Використання кадрового потенціалу розглядається як реалізація кваліфікаційних здатностей і навичок працівника,

трудового колективу й суспільства в цілому. Раціональне використання кадрового потенціалу здійснюється через виявлення й реалізацію здатностей сукупного працівника, підняття його професійно-кваліфікаційного рівня за рахунок ефективної систем мотивації. Безпосереднє використання кадрового потенціалу відбувається в одній із сфер національної економіки. Традиційно з функціональної точки зору структура національної економіки складається з матеріального, нематеріального виробництва та сфери послуг.

Слід відзначити, що ступінь розвитку та сформованості кадрового потенціалу багато в чому залежить від дії факторів зовнішнього середовища, що мають своє відображення у сучасних трансформаційних процесах, та визначення яких є одним із завдань нашого дослідження.

У фахових виданнях вчені виділяють різноманітні класифікації факторів, що впливають на формування та використання кадрового і трудового потенціалу, які іноді мають неоднозначний характер. Так, для забезпечення комплексної характеристики щодо даного питання, різні вчені описують наступні групи чинників: демографічні, соціально-економічні, професійно-кваліфікаційні (організаційні), політико-правові, екологічні, техніко-технологічні та інші [1; 2; 8]. Аналіз фахових видань щодо формотворчих факторів, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу, показав, що більшість вчених [1; 8 – 10] розглядають їх у тісному взаємозв'язку з трудовим потенціалом та надають їм мають спільні характеристики.

Вивчаючи сутність дефініції «кадровий потенціал», уточнюючи її характеристики, приходимо до висновку про її значну залежність від демографічної, освітньо-культурної політики та стану природно-екологічної системи, врахування яких є необхідним при розробці заходів щодо збереження та розвитку кадрового потенціалу (рис. 1).

Дослідження різних груп факторів макросередовища, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу, дало змогу визначити такі важливі моменти: по-перше, усі групи факторів макросередовища взаємопов'язані і впливають одна на одну, зміни в одній з них призводять до змін в інших. Тому їх вивчення і аналіз повинні проводитися системно з відстеженням змін не лише в окремій групі, але і в інших, що безпосередньо пов'язані з нею; по-друге, ступінь впливу дії окремих груп факторів різниться за галузевою та територіальною ознаками; по-третє, дослідження факторів макросередовища не повинно закінчуватися констатацією фактичного або попереднього стану факторів.

Структурно-логічна модель формування та використання кадрового потенціалу національної економіки під впливом факторів зовнішнього середовища, які визначають та впливають на кадровий потенціал макрорівня, наведена на рис. 2.

Таким чином, в рамках створення структурно-логічної моделі формування та використання кадрового потенціалу національної економіки упорядковано та уточнено зміст стадій формування кадрового потенціалу (відтворення, трудове виховання, професійна освіта, здобуття кваліфікації, набуття компетенцій); уточнено змістовну сутність

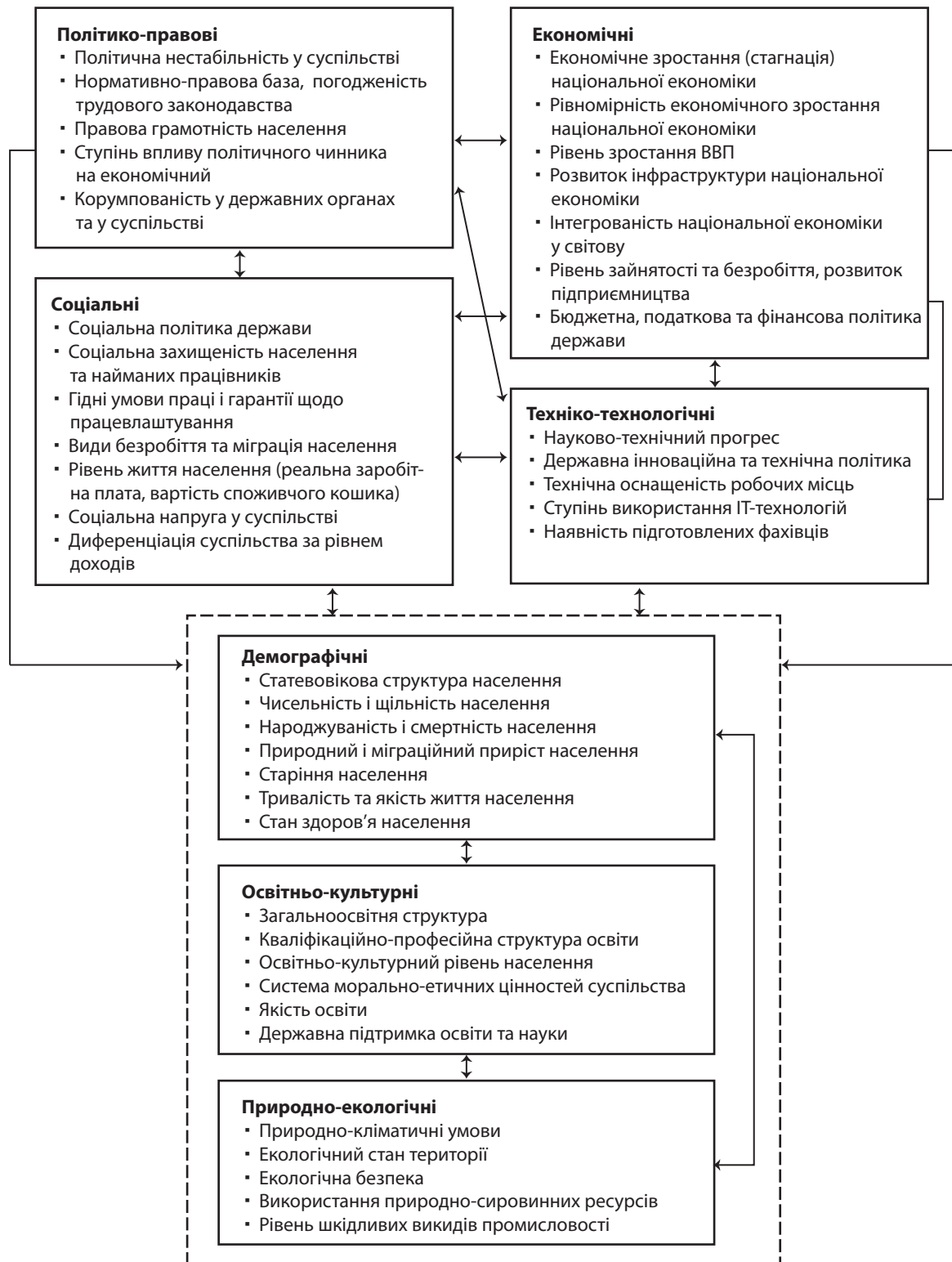


Рис. 1. Групи факторів макросередовища, що детермінують формування та використання кадрового потенціалу в національній економіці

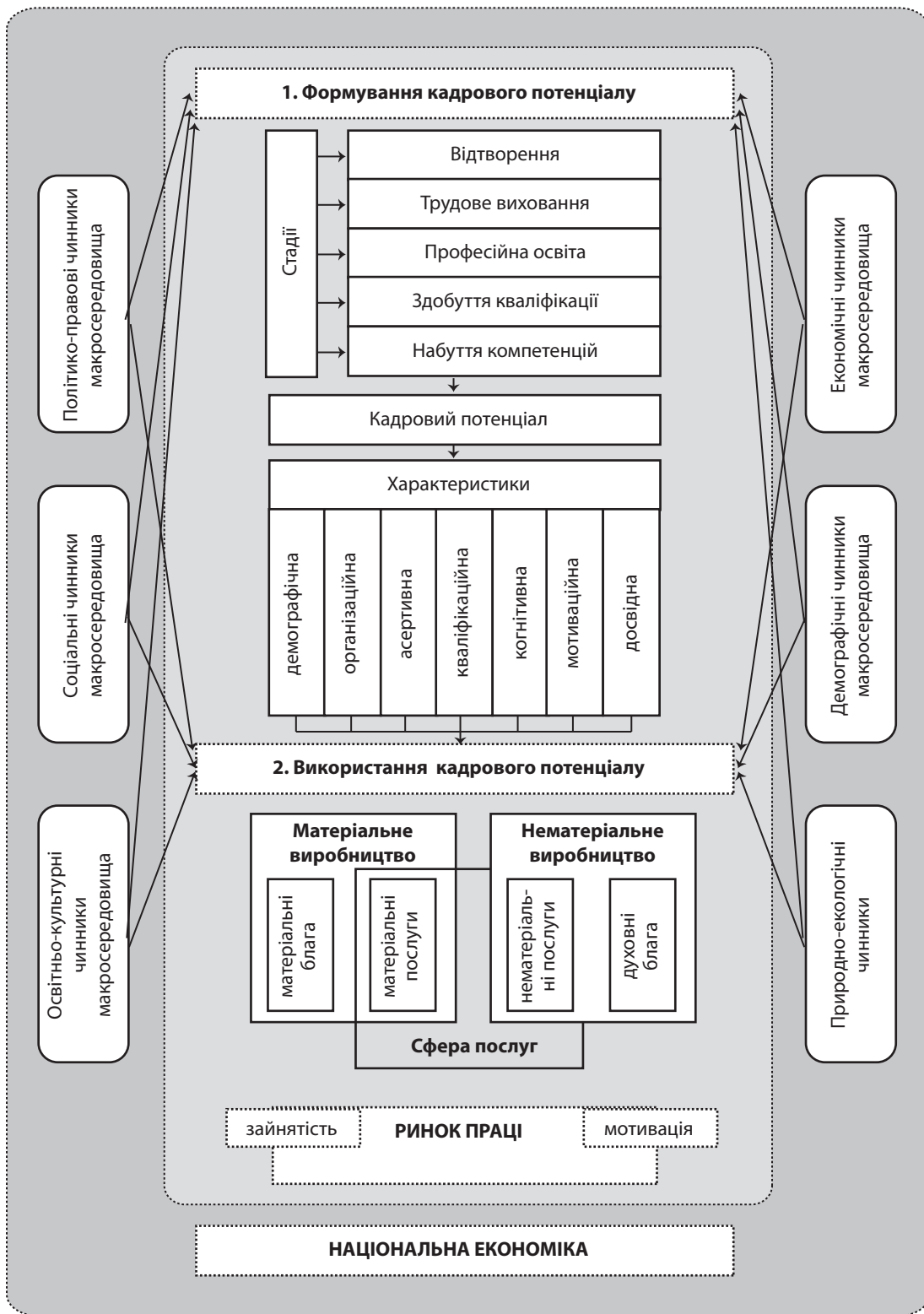


Рис. 2. Структурно-логічна модель формування та використання кадрового потенціалу національної економіки під впливом чинників зовнішнього середовища

його традиційних характеристик (демографічної, організаційної, асертивної, кваліфікаційної) та додатков виділені когнітивні, мотиваційна і досвідна характеристики; визначено сфери його використання у національній економіці (матеріальне, нематеріальне виробництво, сфера послуг). Відмінність даної моделі полягає в узагальненні та логічному поєднанні складових формування та використання кадрового потенціалу на національному рівні з урахуванням особливостей функціонування ринку праці та факторів зовнішнього середовища.

Література

1. Беззубко Л. В. Трудовий і кадровий потенціал: монографія / Л. В. Беззубко, Л. О. Гончарова, Б. Г. Беззубко. – Донецьк: Норд Пресс, 2008. – 201 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал – К.: ЦНЛ, 2010. – 448 с.
5. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
6. 24. Економіка підприємства: підручник / за ред. С. Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ. – 1999 – 541 с.
7. Шевченко О. О. Дослідження проблем формування кадрового потенціалу промислового підприємства / О. О. Шевченко, І. С. Павлюченко // Вісник Київського національного університету технології та дизайну (КНУТД): збірник наукових праць. – 2009. – № 1. – С. 137–140.
8. Формирование кадрового потенциала отрасли: вопросы теории практики / А. С. Криклий. – К.:ИД «Репро-Графика», 2003. – 284 с.
9. Артемонова Н. В. Кадровий менеджмент: учеб.-метод. пособ. – СПб.: ГУАП. СПб., 2003. – 124 с.
10. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор та ін. / НАН України, Ін-т економіки. відп. ред. Д. П. Богиня. – К., 2003. – 214 с.