

Kovalova Olha
Ph.D., Associate Professor
Sumy National Agrarian University (Ukraine, Sumy)

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC BASES OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE PERSONAL POTENTIAL

Ковальова О.М.
канд. екон. наук, доцент
Сумський національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

The article defines the essence of the definition of "personnel potential of the enterprise". The organizational and economic principles of innovative development of personnel potential at the state and enterprise level are proposed, in particular: personnel audit, personnel development planning, organization, control, promotion of development.

Key words: *personnel potential, personnel development, training, training, staff assessment, human resource management.*

У статті визначено сутність кадрового потенціалу підприємства. Запропоновані організаційно-економічні засади інноваційного розвитку кадрового потенціалу на державному рівні та на рівні підприємства, зокрема: аудит персоналу, планування розвитку персоналу, організація, контроль, стимулювання розвитку.

Ключові слова: *кадровий потенціал, розвиток персоналу, тренінги, навчання, оцінка персоналу, управління кадровим потенціалом.*

На всіх етапах розвитку економіки трудові ресурси представляли один з головних ресурсів будь-якого підприємства. Саме люди створювали та використовували виробничі ресурси, організовували і здійснювали виробничий процес, приймали участь у виробництві матеріальних і нематеріальних цінностей.

Сьогодні, в умовах глобалізаційних процесів, що характеризуються високою наукоємністю та інноваційним характером виробництва, особливого значення набувають не просто трудові ресурси, а кадровий потенціал.

Для найбільш повної характеристики дефініції «кадровий потенціал» пропонуємо його розглядати, як використовувані сьогодні та передбачувані

трудо́ві можли́вості, які визна́чаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками кожного окремого працівника та колективу підприємства в цілому, що здатні забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства. В свою чергу на величину та збалансованість кадрового потенціалу впливають психофізіологічні характеристики кожного окремого працівника та їх здатність працювати в колективі, соціально-психологічний клімат колективу працівників в цілому та мотиваційні заходи підприємства.

Особливого значення кадровий потенціал набуває в сучасних трансформаційних умовах, що відбуваються в світі та Україні зокрема під впливом стрімкого науково-технічного прогресу. Сьогодні в умовах постійних інноваційних змін та застосування інформаційних технологій в різних галузях економіки змінюються вимоги до працівників, підвищується значущість творчого відношення до праці і високого професіоналізму. Як вважають Федонін О.С. та інші, «...з усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти» [3, С.197]. Забезпеченість підприємства кваліфікованими кадрами, ефективне їх використання обумовлюють організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансову стабільність та конкурентоспроможність, високі економічні показники діяльності [1, С.43]. Таким чином, кадровий потенціал для сучасних підприємств є визначальним фактором їх розвитку.

Однак, перетворення, що відбуваються останнім часом в Україні, значно впливають на процеси відтворення і функціонування людини. Наслідком є поширення процесу трудової міграції за межі України, при чому сьогодні за кордон від'їжджають кваліфіковані працівники і робітничих професій і висококваліфіковані спеціалісти (наукові працівники, інженери, аналітики систем тощо), а також фахівці у галузі інформатики, менеджери. Таке явище обумовлює втрату освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалів

вітчизняними підприємствами. Дослідження Кульганік О.М. свідчать, що щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тис. фахівців, тобто емігрує кожний 26 спеціаліст з вищою освітою. Протягом останніх років Україну залишило приблизно 5,5 тис. учених, що еквівалентно втраті 4 млрд. дол. США [2, С.29]. Основною причиною посилення трудової міграції вчений вважає низький рівень оплати праці, що спричинило 65% міграції [2, С.30].

Підсумовуючи вищевикладене, відмічаємо, що назріла необхідність розробки організаційно-економічних засад інноваційного розвитку кадрового потенціалу підприємств. Пропонуємо розробляти такі засади на двох рівнях: на державному та на рівні підприємств.

На державному рівні слід розробити такі засади, які сприятимуть збільшенню оплати працівників на підприємствах. І це має бути перший захід, оскільки саме низький рівень заробітної плати спричинив поширення процесу міграції за кордон.

Для збільшення заробітної плати, по-перше, слід збільшити мінімальну заробітну плату, що, в свою чергу, вплине на збільшення середньої заробітної плати по Україні в цілому. Однак, збільшення оплати праці збільшує витрати підприємств і негативно позначається на їх прибутках. Для усунення цього негативного наслідку державі слід створити такі економічні, інвестиційні, правові та інші умови, що сприятимуть розвитку підприємництва.

Відмітимо, що поширення підприємництва обумовить загострення конкуренції. А однією з найважливіших конкурентних переваг, що необхідні для виживання в конкурентній боротьбі, є наявність потужного кадрового потенціалу, чому сприяє розвиток персоналу. Інвестиції у розвиток персоналу сприяють не лише підвищенню кваліфікації працівників, отриманню ними знань та навичок, що знадобляться їм на конкретному робочому місці, а й покращенню соціально-психологічного клімату в колективі, що позитивно відбивається на продуктивності праці та здатності до креативного мислення і генерування ідей. Відповідно, за працю таких працівників та збереження кадрового потенціалу

роботодавці змушені будуть платити вищу заробітну плату, що підвищить зацікавленість працівників в роботі на вітчизняних підприємствах.

Відмітимо, що в результаті розвитку кадрового потенціалу підприємств вигоду отримують три сторони. Першою стороною є працівник, який, підвищуючи кваліфікацію, зміцнює свою конкурентоспроможність на ринку праці. Другою є підприємство, яке формує потужний кадровий потенціал та збільшує свою конкурентоспроможність на ринку продукції або послуг. Третьою стороною є держава, яка отримує вигоду у збільшенні зацікавленості громадян в роботі на вітчизняних підприємствах, збільшенні рівня зайнятості та збільшенні доходів громадян, а отже і зменшенні трудової міграції за кордон, і нарешті вигоду по зменшенню виплат по безробіттю.

Отже, оскільки держава є отримувачем вигоди від розвитку персоналу на підприємствах, то, для більшої зацікавленості підприємств в інвестиціях в розвиток персоналу та в підвищенні заробітної плати працівникам, державі слід розробити стимулюючі заходи по оптимізації витрат та зменшенні податкового навантаження для підприємств, які здійснюють інвестиції в розвиток персоналу. Наприклад, повне або часткове покриття витрат або пільгове кредитування витрат на навчання персоналу; пільги підприємству, яке забезпечує випускників навчальних закладів першим робочим місцем; податкові та інші пільги підприємствам, які формують та зміцнюють науково-технічний кадровий потенціал тощо.

На рівні підприємств слід впроваджувати такі організаційно-економічні засади інноваційного розвитку кадрового потенціалу:

- Збільшення заробітної плати, особливо висококваліфікованим працівникам та тим, хто підвищує свій рівень кваліфікації.
- Аудит якості персоналу. Для цього кадровим службам слід постійно аналізувати такі показники, як освіта, стаж, останнє підвищення кваліфікації.
- Планування розвитку персоналу. Його слід здійснювати на підставі проведеного аудиту та з урахуванням посади та функцій працівника. Так, для робітників слід планувати та проводити семінари і навчання, що здійснюють

дистриб'ютори з продажу техніки та матеріалів, що використовуються в даному підприємстві; для спеціалістів слід планувати навчання у вищих навчальних закладах; для менеджерів – різноманітні тренінги з підвищення ефективності менеджменту та якості управління, що допомагають покращити психологічний клімат в колективі. Слід розробляти графіки навчання.

- Організація розвитку персоналу. Направлення працівників на навчання в навчальні заклади; надання необхідних приміщень підприємства для проведення тренінгів; створення системи навчання нових працівників в самому підприємстві, шляхом закріплення за ними досвідчених працівників; коучингу, E-learning та інших методів.

- Контроль за процесом розвитку кадрового потенціалу. Для цього слід систематично проводити оцінку персоналу шляхом таких методів оцінки, як атестація, «360° атестація», «Аналіз людських ресурсів (HRA)», «Метод оцінки за ключовими показниками ефективності діяльності (KPI)» та інших відомих методів оцінки персоналу [4].

- Стимулювання працівників до розвитку з боку підприємства, наприклад, підвищення заробітної плати, моральне визнання досягнень працівника, оплачуваний підприємством відпочинок, корпоративні заходи з підвищення культури спілкування тощо.

Література:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 229 с.
2. Кульганік О.М. Формування висококваліфікованого сегменту світового ринку праці / О.М. Кульганік // Приазовський економічний вісник – 2018. – Випуск 5(10). - С.28-33 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : pev.kpu.zp.ua
3. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316с.
4. Чурсіна Л.А. Сертифікація персоналу: навч. посіб. / Л. А. Чурсіна, Ю. В. Березовський, Г. А. Тіхосова. – Київ: Ліра-К, 2012. – 316 с. – С.207-212.