

ПРОБЛЕМАТИКА ВИКОРИСТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

***Бакута Роман Олександрович, аспірант спеціальності 051 Економіка
Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка***

Оптимізація використання людських ресурсів направлена на реалізацію кваліфікованих компетенцій і навичок робочої сили та працівників, працездатного населення і суспільства в цілому. В умовах ринку раціональне використання людських ресурсів полягає в більш повному виявленні та реалізації компетенцій кожного працівника на підприємстві, внесенні творчого підходу до роботи та підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників шляхом заохочення та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат. Загалом тематика дослідження має велике значення для розвитку українського суспільства та його підприємницьких структур.

В умовах формування людських ресурсів, які є важливою передумовою соціально-економічної стабільності, їх ефективне використання формує основу результативності національної економіки. Серед важливих причин проблематики сучасного стану кадрового потенціалу українських суб'єктів господарювання, що ускладнює відтворення факторів виробництва, негативно впливає на структуру зайнятості та якість робочої сили, є недоліки структурної перебудови національної економіки, воєнний стан в країні та відтоки трудових ресурсів за кордон.

Важливою особливістю сучасного економічного процесу є те, що підприємства втратили значну частину контролю над процесом розвитку, формуванням та використанням людських ресурсів [12]. Так, спад виробництва, криза неплатежів, затримки з виплатою заробітної плати та її низький рівень призвели до зниження рівня професійної компетентності, морального духу, мотивації та творчого потенціалу працівників, що унеможливило реорганізацію виробництва, впровадження нових технологій та випуск конкурентоспроможної продукції.

В умовах поступової інтеграції України у світове співтовариство та загальної тенденції до зближення соціально-економічних систем країн розвиток кадрового потенціалу українських суб'єктів господарювання є фундаментальною умовою не тільки підвищення їх конкурентоспроможності на внутрішньому та світовому ринках товарів і послуг, а й існування України та реалізації права на працю і гідне життя кожного громадянина.

Тема цієї статті має особливе значення для сучасного стану розвитку українського суспільства в цілому та окремих суб'єктів господарювання зокрема.

У працях вітчизняних та зарубіжних вчених і науковців значна увага приділяється питанню розвитку людських ресурсів. Зокрема, у працях таких видатних українських вчених, як В. Довбенко, В. Мельник, широко висвітлено сутність визначення поняття "кадровий потенціал", а також розглянуто поняття "кадровий потенціал" у праці "Потенціал і розвиток підприємства", де поняття "кадровий потенціал" визначається як підготовка фахівців та тимчасові вакансії або резервні посади, які можуть бути зайняті фахівцями в результаті підготовки.

О.С. Федонін, І.М.Рєпіна, О.І.Олексюк, визначали «кадровий потенціал – це існуючі на сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [5]. Як граничну величину можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій досліджувала кадровий потенціал Л.Б. Балабанова [8]. Кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, що розкривають невикористані можливості, сили, внутрішні закони, цінності, які можна використовувати в кадровій роботі позначив В.Н. Слиньков [4]. В свою чергу Н.С. Краснокутська [9] зосередила увагу на кадровому потенціалі підприємства як сукупності здібностей і можливостей кадрів для досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства.

Однак, незважаючи на достатню кількість публікацій, деякі питання, пов'язані з категорією "кадровий потенціал", все ще залишаються невирішеними.

Метою даної статті є опис ролі та місця кадрового потенціалу у формуванні стратегії розвитку суб'єктів господарювання. Основним завданням дослідження є оцінка впливу характеристик, принципів і напрямів формування та використання кадрового потенціалу підприємства на ефективність і конкурентоспроможність його діяльності.

Кадровий потенціал – це трудові можливості суб'єктів господарювання, тобто здатність персоналу генерувати ідеї та створювати нові продукти, його рівень освіти та кваліфікації, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал [1]. У загальному розумінні сутність кадрового потенціалу відображає якісні та кількісні характеристики робочої сили суб'єктів господарювання, тобто акціонерного товариства, яка складається з постійних і переважно кваліфікованих працівників.

У більш вузькому сенсі кадровий потенціал можна розглядати як тимчасові вакансії або резервні посади, які потенційно можуть бути заповнені в результаті професійного розвитку та навчання. Управління людськими ресурсами має сприяти раціональному використанню людських ресурсів, підтримці, поліпшенню та розвитку їх якісних характеристик.

Розвиток людських ресурсів є важливим стратегічним напрямком розвитку [7] кожної компанії та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкуренції. Для того, щоб компанія була успішною і прибутковою та досягла стабільної ринкової позиції серед своїх конкурентів, необхідно постійно розвиватися, вдосконалюватися, безперервно планувати і підтримувати високий потенціал розвитку людських ресурсів.

Ми також повинні звернути увагу на той факт, що розвиток кадрового потенціалу наших конкурентів відбувається вище і швидше, ніж у нас. Саме тому ми вирішили зосередити свою увагу на сфері управління людськими ресурсами – розвитку людських ресурсів – та проаналізувати досвід зарубіжних компаній у цій сфері.

Основними причинами цього є наступні: відсутність інноваційної спрямованості в кадровій політиці та використання успішного досвіду іноземних компаній; відсутність збалансованості на місцевому ринку праці; відділ кадрів не завжди враховує особистісні характеристики окремих працівників та не має чіткої системи розвитку та підвищення кадрових компетенцій працівників [10]; відсутність чіткої системи соціального забезпечення тощо.

Розвиток людських ресурсів є невід'ємною частиною кадрової політики будь-якого сучасного суб'єкта господарювання, незалежно від виду та характеру його діяльності. У теорії управління людськими ресурсами під кадровою політикою зазвичай розуміють сукупність цілей, завдань, принципів, методів, прийомів, засобів і ресурсів для відбору, навчання, використання і розвитку знань, навичок і компетенцій фахівців, керівників та інших учасників професійних і трудових відносин.

Головна мета розвитку кадрового потенціалу підприємства визначає підцілі та принципи системи управління людськими ресурсами [6]. Останні є правилами, основними положеннями і нормами, яких повинні дотримуватися керівники і фахівці в процесі управління людськими ресурсами.

Серед них принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціальні та економічні закони і враховують наукові рекомендації соціальної психології, менеджменту та теорії організації, тобто весь арсенал наукових знань, які визначають можливість ефективного регулювання та координації людської діяльності.

До групи загальних (базових) принципів розвитку людських ресурсів належать принципи системності, рівності можливостей, поваги до людей, згуртованості колективу, правового та соціального захисту.

Зокрема, наявність висококваліфікованих працівників гарантує виживання п суб'єктів господарювання в короткостроковій і довгостроковій перспективі.

Компетентність і знання працівників відображаються не лише на продуктах і функціях організації, але й на всій її діяльності і є унікальним джерелом прибутковості підприємства завдяки поєднанню науково–технічного, виробничого, організаційного, управлінського та кадрового потенціалу [3]. Крім того, висококваліфіковані працівники відіграють важливу роль у реалізації стратегічного плану компанії. Адже саме працівники формують довгострокову основу для прийняття та розвитку гнучких і стратегічно важливих рішень.

Дотримання принципу формування унікального кадрового потенціалу підприємств підвищує їх конкурентоспроможність. При цьому цінність інтелектуального та потенціалу знань людських ресурсів суб'єктів господарювання зростає в геометричній прогресії зі збільшенням масштабів інвестицій та практичного досвіду, набутого персоналом. Чим вищий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері, тим більше талановитих кадрів воно залучає і тим більше унікальних комбінацій професійних навичок може отримати, що і є сутністю кадрового потенціалу суб'єктів господарювання, який власне і є висококонкурентним.

У науковому дослідженні розглядається актуальна проблема формування кадрового потенціалу сучасних українських суб'єктів господарювання, висвітлюються ключові аспекти використання людських ресурсів, зокрема, необхідність раціонального використання компетенцій працівників [11] та їхнього творчого потенціалу для досягнення успіху на ринку. Особливості недоліків структурної перебудови національної економіки ускладнюють ситуацію з кадровим потенціалом суб'єктів господарювання. Окрема увагу необхідно приділити втраті контролю над розвитком та використанням людських ресурсів суб'єктів господарювання, що впливає на їхню конкурентоспроможність та здатність впроваджувати нові технології. В контексті майбутньої інтеграції України у світове співтовариство необхідно підкреслити важливість розвитку кадрового потенціалу для забезпечення гідного життя громадян та конкурентоспроможності країни в глобальному економічному просторі.

Таким чином, взявши до уваги визначені принципи та аспекти формування кадрового потенціалу суб'єктів господарювання, можна зробити висновок, що в будь-якій галузі, якщо інтелектуальний рівень суб'єктів господарювання буде високим, це дозволить залучити висококваліфікований персонал та надасть можливості сформувати унікальну комбінацію професійних компетенцій [2], в результаті чого сформується висококонкурентний кадровий ресурс суб'єктів господарювання. Зменшення втрат робочого часу, забезпечення його раціонального використання та вдосконалення режиму праці і відпочинку сприяють підвищенню ефективності формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів

господарювання. Важливими резервами підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів господарювання є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників, удосконалення системи перепідготовки кадрів та поліпшення умов праці відповідно до потреб суб'єктів господарювання. Відповідно до виявлених резервів формуються напрями розвитку кадрового потенціалу суб'єктів господарювання в рамках відповідної стратегії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гринько Т., Базик О., Іванов К. Стратегічне управління людськими ресурсами у сфері підприємницької діяльності. Економічний простір. 2024. № 192. С. 7–11. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.192.7-11>.
2. Мігус І. Стратегічне управління людськими ресурсами підприємств на основі цифрових компетенцій. Вчені записки Університету «КРОК». 2023. № 2 (70). С. 131–138. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-131-138>.
3. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. Електронний журнал "Ефективна економіка". URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>
4. Слинков В.Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації / В.Н. Слинков. – К. : КНТ, 2007. – 476 с.
5. О.С. Федонін, І.М.Репіна, О.І.Олексюк Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник]. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с.
6. Шаповал О. А. Сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні фінансової стабільності. Таврійський науковий вісник. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/344>
7. Шумакова І. С. Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/6825a562-6e44-47cd-a344-f421207b24dc>
8. Балабанова Л.Б. Управління персоналом : [навч. посібник] / Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
9. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / Н.С. Краснокутська. – Х. : ХДУХТ, 2004. – 587 с.
10. Безмертна В.В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання. URL: http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/2012_8_3.pdf
11. Лисак В. Ю., Олійник О. С. Актуальні проблеми та передумови формування поняття «кадровий потенціал». URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/100.pdf
12. Садовський В. П., Леонтєв К. М. Кадровий потенціал підприємства та його оцінювання. ЛНТУ. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/Ковальська/page14.html