

4. Снижение рисков. Как правило, возникновение дисбалансов по отношению ко внешней среде является свидетельством менее успешного функционирования и развития предприятия по сравнению с внешней средой и связано с увеличением рисков негативных процессов и явлений (потери конкурентных позиций, ухудшения показателей финансово-хозяйственной деятельности и т.п.). Тогда развитие, характеризующееся сбалансированностью показателей в отношении аналогичных показателей внешней среды, будет содействовать минимизации рисков резкого ухудшения состояния предприятия – если предприятие развивается не хуже внешней среды, то можно прогнозировать, что динамика его показателей будет как минимум в краткосрочной перспективе не хуже, чем динамика внешней среды.

5. Обеспечение динамики основных показателей не хуже, чем динамика внешней среды. Поскольку любое промышленное предприятие функционирует в условиях взаимодействия с внешней средой и достигает своих целей через взаимодействие с внешней средой (привлекая ресурсы, реализуя продукцию и т.п.), то целесообразно ставить задачу, чтобы оно развивалось не хуже чем внешняя среда. Если динамика основных показателей предприятия будет хуже динамики внешней среды, то это будет свидетельствовать о том, что контрагенты предприятия (поставщики, конкуренты, потребители) работают более эффективно. При этом возможны две трактовки такой ситуации: во-первых, предприятие может быть просто неэффективным, производить невостребованную рынком продукцию и т.п.; во-вторых, предприятие может недостаточно эффективно взаимодействовать с контрагентами, что будет приводить к перетеканию его добавленной стоимости к поставщикам, потребителям, конкурентам и т.п. В данном случае критерием сбалансированности будет достижение и соблюдение в динамике определенного соотношения (выгодного для предприятия) показателей предприятия и ключевых элементов внешней среды.

Выводы и предложения.

Была сформулирована и обоснована задача сбалансированного развития, как достижение сбалансированного состояния, а не неизменности каких-либо характеристик процессов развития. Были рассмотрены различные цели сбалансированного развития (как внутренней среды, так и по отношению ко внешней среде) в рамках достижения глобальной цели обеспечения сбалансированности развития предприятия.

Источники и литература:

1. Genetic Analysis of external imbalances in the world economy : [Электронный ресурс] // International Economic Papers. – 2009. – Режим доступа : <http://eng.hi138.com/?i151953>
2. A framework for assessing global imbalances : [Электронный ресурс] / T. Bracke, M. Bussière, M. F. Roland, A. Straub // Occasional paper series / European central bank. – 2008. – No. 78. – Режим доступа : <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpops/ecbocp78.pdf>
3. Communiqué. Meeting of Finance Ministers and Central Bank Governors. Paris, 18-19 February 2011 : [Электронный документ]. – 2011. – Режим доступа : http://www.g20.org/Documents2011/02/COMMUNIQUE-G20_MGM%20_18-19_February_2011.pdf

Гармидер Л.Д.

УДК 331:658.115

КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Введение. Применительно к любой экономической системе совершенствование природных и приобретенных способностей человека к труду является мощным фактором повышения производительности и эффективности труда, улучшения качества выпускаемой продукции, а также расширения объемов общественного производства в целом. Отсюда особую актуальность и значимость приобретает исследование изменения качественных характеристик рабочей силы. Значимость исследования качественных характеристик рабочей силы определяется тем, что на микроуровне качественные характеристики рабочей силы являются основой конкурентоспособности предприятия, гарантом его стабильного развития в условиях рыночной экономики. В связи с переходом Украины к рыночной экономике вопросы качества рабочей силы стали разрабатываться намного слабее. Новые экономические условия требуют серьезных изменений в структуре и характеристиках рабочей силы. Традиционное администрирование весьма сузило роль рабочего, упростив и удешевив его наем, обучение, содержание, контроль и замену. Чрезмерный контроль и узкая специализация обнаружили свою несостоятельность в динамичной среде, требующей гибкости, расширения производственных функций, умений, экономических и гуманитарных знаний. Возросшая теоретическая и практическая значимость проблемы, ее недостаточная разработанность обусловили постановку цели статьи.

Постановка цели. Целью статьи является комплексное исследование качественных характеристик рабочей силы и качественная структуризация кадрового потенциала предприятия.

Результаты. В современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используется понятие «человеческий капитал». Последнее особенно характерно для западной экономической мысли. Заслуживает особого внимания и изучение вопросов формирования способностей человека к труду и у представителей неоклассического направления развития экономической мысли (А.Маршалл), а также в трудах современных западных ученых, в том числе приверженцев "теории

человеческого капитала" (Г.Беккер, Т.Шульц, Л.Туроу и др.). В своих работах они отмечали, что в целом, человеческий капитал есть мера воплощённой в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врождённые способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию.[17]. В отечественной литературе отмечено, что качественные характеристики рабочей силы можно рассматривать как человеческий капитал, который складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе профессиональной подготовки, приобретения опыта работы.[14].

Изучение качества рабочей силы было достаточно теоретически разработано в советской экономической науке. Основная масса работ, посвященных непосредственному анализу качества рабочей силы, методологическим и методическим вопросам его изучения, приходится на конец 70-х - 80-е годы XX столетия. Большинство исследователей (Сонин М.Я., Стаканова В.О., Яковчук П.С., Кирсанова С.С., Котляр А.Е, Дмитриев Ю.А., и др.) считают, что рабочая сила с качественной стороны характеризуется совокупностью физических и интеллектуальных способностей работников, уровнем профессионально-квалификационной подготовки, производственного опыта, навыков, научно-технических знаний, общим культурным уровнем развития и т.д. [18]. Однако, есть большое количество современных работ, которые в том или ином аспекте затрагивают качественные характеристики рабочей силы. Например, при исследовании качественных характеристик населения в рамках демографии затрагиваются вопросы качества рабочей силы (Бреева Е.Б., Просвирина В.Ф., Фирсов В.Г., Фотева Е.В., Либанова Е.Л., Багрова И.В. и др.). Результаты, полученные при исследовании качества трудового потенциала Андреевым К.Л., Бычиным В.Б., Долишным М.И., Одеговым Ю.Г., Богиней Д.П., Гришновой Е.А. и др., также можно с некоторыми допущениями отнести к качеству рабочей силы. По мнению Богини Д.П. и Гришновой Е.А. «качество рабочей силы – это совокупность человеческих характеристик, которые проявляются в процессе труда и включают в себя квалификацию и личные качества работника: состояние здоровья, умственные (интеллектуальные) способности, способность адаптироваться, гибкость, мобильность, инновационность, профессиональная пригодность, моральность ...» [2].

В теории человеческого капитала осуществляется исследование таких качественных характеристик рабочей силы, которые могут принять форму капитала и стать источником будущих доходов. Серьезные исследования по данному направлению были проведены Добрыниным А.И., Дятловым С.А., Капелюшниковым Р.И., Критским М.М., Курганским С.А., Леоновой Т.Г., Цыреновой Е.Д. и др. Среди зарубежных ученых следует отметить Аулина А., Беккера Г., Грейсона К., Денисона Э., Минцера Дж., Туроу Л., Вейзи Дж., Шульца Т. Рассмотренные выше подходы не имеют целью непосредственное изучение качества рабочей силы как такового, однако по ходу исследования в той или иной степени затрагивают качественные характеристики рабочей силы. Выводы и результаты, полученные в рамках данных подходов, с некоторой трансформацией можно использовать при осуществлении дальнейших исследований.

Еще одна категория, близкая к понятию «качество рабочей силы» – это трудовой потенциал. Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал - это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта [8]. Многие авторы к параметрам (характеристикам) трудового потенциала относят: психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость и т.д.); квалификационный потенциал (объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений что обуславливают способность работника к труду определенного содержания и сложности); личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень освоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей); образовательный; интеллектуальный; коммуникативный; лидерский; творческий потенциал; мотивационный потенциал; моральный потенциал, потенциал развития и др. [1,5,9,10,13,16]. Одегов Ю. Г., Бичин В. Б., Андреева С. Г., Галенко В. П., Голинев В. И., Долишный М.И и др. рассматривают трудовой потенциал как сложное многоструктурное социально-экономическое образование, которое взаимосвязано с внешней средой, выделяют три основных его составляющих: социально-личностная, кадровая и организационная [3,6].

Как мы можем заметить из вышеприведенных подходов к понятиям «качество рабочей силы», «человеческий капитал», «потенциал» в определенной степени пересекаются друг с другом, но не идентичны. Для исследований последнего десятилетия характерно привнесение мирового опыта и в связи с этим бурное развитие старых и возникновение новых научных направлений, что повлекло за собой смешение экономических категорий их наложение и неоднозначную трактовку.

Обобщая научные подходы к определению экономической категории "качество рабочей силы", следует согласиться с тем, что категория "качество рабочей силы" характеризует подготовленность человека к труду его потенциальную возможность участвовать в определенной производственной деятельности и определяет результат этой деятельности. Таким образом, всю совокупность качественных характеристик рабочей силы можно условно разделить на: - способности (уровень образования, объем полученных знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере профессиональной деятельности, с определенным видом продукта или услуг, профессиональные навыки сотрудничества и взаимопомощи, опыт работы в условиях комплексных программ и т.п.); - мотивации (сфера профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, стремление к власти, готовность к дополнительной ответственности и дополнительным нагрузкам и т.п.); - свойства (способность воспринимать определенный

уровень физических, психических или интеллектуальных нагрузок, способность концентрации внимания, памяти и др. личностные свойства, необходимые для выполнения какой-либо работы).

Значимость и соотношение вышеназванных характеристик качества рабочей силы зависят: с одной стороны, от специфических особенностей труда конкретной отрасли (в нашем случае - торговли); с другой, от конкретно-исторических и социально-экономических условий (внедрение достижений науки и техники, рыночные преобразования экономики).

Качественные характеристики кадрового потенциала торговых предприятий имеет свои специфические черты из-за принадлежности к конкретной отрасли, которая требует специальных знаний, умений и навыков. Именно с экономической точки зрения труд работников торговли имеет существенные особенности, связанные с: наличием больших расходов живого труда в связи со сложностью механизации и автоматизации торгово-технологических процессов; нервным и эмоциональным напряжением работников, которые заняты реализацией товаров; влиянием на объем деятельности вероятностных факторов, приводящих к неконтролируемым простоям или повышенной напряженности их труда; спецификой труда, которая заключается не в продукте, а в услуге.

Наиболее характерные социально-экономические особенности на современном этапе заключаются в [7]: -изменении содержания и характера труда; -повышении культуры труда обслуживающего персонала; -улучшении санитарно-гигиенических и эстетических условий труда (в частности, за счет ликвидации тяжелого физического труда, снижения интенсивности), обеспечении безопасности труда, ликвидации или уменьшении аварийности, сокращении травматизма и профессиональных заболеваний; - ускоренном обновлении и совершенствовании социально-профессиональной структуры кадров, появлении прогрессивных форм организации труда; -стабилизации (снижение) текучести кадров; - повышении уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации практически всех основных и вспомогательных операций.

Таким образом, учитывая результаты вышеприведенного анализа тенденций, которые наблюдаются на современном рынке труда и подходов к понятию качества рабочей силы, нами предложено двенадцать характеристик качественной составляющей кадрового потенциала :

– психофизиологический потенциал или физическая составляющая кадрового потенциала (способности и склонности человека, состояние здоровья, работоспособность, выносливость, тип характера, черты характера, эмоции, чувства, энергичность, дисциплинированность и др.);

– технико-технологический потенциал (правила техники безопасности, размещения рабочих мест, социальное взаимодействие, средства обслуживания персонала, температура, влажность, освещение, санитарные условия и др.);

– социальный потенциал или личностная составляющая (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень освоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда и др.);

– профессионально-квалификационный потенциал (профессиональная подготовка, производственный опыт, квалификация, трудовые навыки и умения, научная подготовка и др.);

– культурно-моральный потенциал (моральные ориентиры, общая культура личности, профессиональная культура личности и др.);

– интеллектуальный потенциал (совокупность интеллектуальных способностей работников, то есть знаний, умений, информации, ценностей, навыков и возможностей их раскрытия, развития и использования для обеспечения экономического роста предприятия);

– инновационный потенциал (потребности и способности к самореализации, инициатива, способность к восприятию новой информации, наращивание профессиональных знаний, способность к решению нестандартных заданий, способность к выдвижению новых конкурентоспособных идей и др.);

– образовательный потенциал (совокупность возможностей, которые предоставляются образованием, т.е. система управления профессиональным образованием, уровень образования, обеспеченность образовательных учреждений квалифицированными педагогическими кадрами, трудоустройство выпускников и др.) [12];

– мотивационный потенциал (готовность работника к максимальной трудовой отдаче, развитию конкурентоспособности, реализации в работе приобретенных знаний, способностей, умений, навыков);

– коммуникативный потенциал (интеллектуальные черты; вербальный интеллект; эмоциональный интеллект; креативность в общении). [11];

– адаптационный потенциал (уровень приспособления работника к профессии, активное освоение операций, которые входят в ее структуру, действий, движений в соответствии с технологическим процессом (должностными обязанностями), норм расходов труда; готовность к принятию решений и действиям в стандартных производственных ситуациях. приспособление работника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте и др.);

– креативный потенциал (скорость, точность, гибкость, оригинальность мышления, способность генерировать идеи и формировать гипотезы, анализировать информацию и формулировать адекватные выводы, моделировать инновационные продукты и технологии и др.) [15].

Кадровый потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется [4]. Трудоспособность человека и аккумулируемые (накапливаемые) в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться,

если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т.п. Поэтому, на основании проведенного теоретического исследования, мы предлагаем представить качественную структуру кадрового потенциала в виде «пирамиды» (рис. 1). Техничко-технологическая и психофизиологическая характеристики кадрового потенциала персонала образуют основу пирамиды. Вершину пирамиды образует креативная составляющая, которая характеризует наивысший уровень интеллектуальной активности.

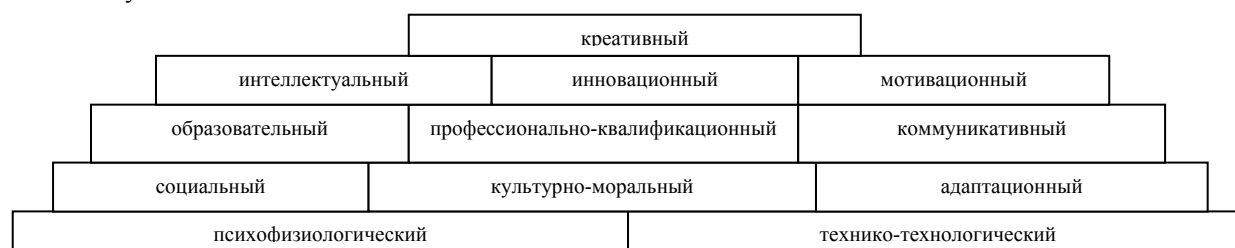


Рис. 1. Пирамида качественных характеристик кадрового потенциала

Выводы. Восхождение по ступенькам пирамиды снизу вверх демонстрирует наш путь от физической и духовной трудоспособности вообще к формированию целостной совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность. Результативность труда рабочих зависит от степени взаимного согласования в развитии квалификационного, психофизиологического, личностного потенциала и др., механизм управления каждым из которых существенно различается (см. рис. 1). Они составляют капитал, так как их формирование требует отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, но при этом они служат источником повышения производительности и зарплаток в будущем. Поэтому все составляющие требуют детального рассмотрения как со стороны предприятия и государства, так и со стороны конкретного работника.

Источники и литература:

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко; М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 238 с.
2. Богиня Д. П. Основы экономики праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-прес, 2002. – 313 с.
3. Галенко В. П. Менеджмент : учеб. / В. П. Галенко, А. И. Рахманов, О. А. Страхова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.; Одегов Ю. Г. Экономика персонала / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М. : Альфа-Пресс, 2009. – Ч. 1 : Теория. – 1056 с.
4. Гармидер Л. Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамичных условиях современной экономики / Л. Д. Гармидер // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 93-99.
5. Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике : формирование, оценка, эффективность использования / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Царенова. – СПб. : Наука, 1999. – С. 295.
6. Долішній М. І. Соціально-трудоува потенціал : теорія і практика : ч. I / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 1994. – 263 с.
7. Дудина О. И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий : [Электронный ресурс] : ч. 1 / О. И. Дудина, В. А. Зеленков // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – Режим доступа : <http://www.rhr.ru/>
8. Зушина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал / Г. М. Зушина, Л. А. Костин. – М., 1996. – С. 28.
9. Кузнецова И. В. Управление кадровым потенциалом в промышленности (на примере предприятий Нижегородской области) : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / И. В. Кузнецова. – Казань, 2002. – 18 с.
10. Кузьмина Н. М. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями промышленности» / Н. М. Кузьмина. – М., 2004. – 45 с.
11. Лазаренко К. Оцінювання комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ і методи його психологічної діагностики : [Електронний ресурс] / К. Лазаренко. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/
12. Макарова М. Н. Особенности воспроизводства образовательного потенциала работников в современном российском обществе : социологический анализ : автореф. дис. ... д-ра социолог. наук : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» / М. Н. Макарова. – Екатеринбург, 2007. – 51 с.

13. Полякова Е. І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал : [Електронний ресурс] / Е. І. Полякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – Вип. 33-1. – С. 192-197. – Режим доступу : www.library.dgtu.donetsk.ua
14. Рошин С. Ю. Теория рынка труда / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999. – С. 77.
15. Савицька Н. В. Сутність креативного потенціалу підприємства : [Електронний ресурс] / Н. В. Савицька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 301-307. – Режим доступу : www.nbuuv.gov.ua
16. Сениця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т. В. Сениця. – Харків, 2004. – 23 с.
17. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М. : Дело, 1997. – С. 303.
18. Хасанова В. Н. Методологические проблемы оценки качества рабочей силы : [Электронный ресурс] / В. Н. Хасанова, М. Ю. Шапкин // Экономические науки. – 2010. – № 3 (64). – С. 176-179. – Режим доступа: www.89.249.21.76/data/2011/06/17/1267350973/36.pdf

Гринько Т.В.

УДК 658:005.5

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Адаптивне управління інноваційним розвитком передбачає постійне урахування можливостей і потреб виробництва, а тому є досить складним механізмом здійснення управлінських впливів, що вимагає розробки його організаційного забезпечення.

Організаційне забезпечення адаптивного управління інноваційним розвитком промислового підприємства представляє собою сукупність методів і засобів, що регламентують взаємодію персоналу з технічними засобами і між собою в процесі реалізації запропонованої концепції. Порядок такої взаємодії відбувається в посадових інструкціях, які є типовим описом основних завдань як елементів бізнес-процесів, які повинен вирішувати працівник, що займає певну посаду. Завдання – особливість внеску працівника до процесу виробництва, основна специфіка його праці, що включає опис характерного кінцевого продукту. Посадові інструкції складаються на основі: уявлень про типові професійні завдання; позиції робочого місця в організаційній структурі; фотографії робочого дня; власного досвіду працівника тощо [1].

В процесі здійснення фінансово-господарської діяльності промислового підприємства можливі зміни набору обов'язків персоналу різних категорій. Перерозподіл та розширення завдань персоналу у зв'язку з потребами виробництва здійснюється за допомогою коригування посадових інструкцій. Якщо розглядати адаптивне управління інноваційним розвитком, то сам процес розвитку не може бути зведений до вирішення певної задачі, що вимагає його розподілу між усіма підрозділами і бізнес-процесами підприємства. Для цього, а також з метою зменшення невизначеності при прийнятті управлінських рішень на різних рівнях ієрархії, а також чіткого поділу рівнів стратегічного і оперативного управління, система адаптивного управління інноваційним розвитком промислового підприємства розділена на п'ять підсистем. Перша система представлена бізнес-процесами, згрупованими за основними сферами діяльності підприємства: виробничої, збутової та управлінської.

Згідно з організаційною структурою машинобудівного підприємства ЗАТ «НГМЗ-БУР», виробнича сфера представлена такими структурними підрозділами: планово-диспетчерським відділом, виробничими цехами підприємства, технічним відділом, відділом головного конструктора, відділом технічного контролю, а також включає в себе бюро конструкторської документації, бюро із забезпечення енергоносіями, бюро інструментального господарства, бюро із сервісного обслуговування.

До збутової сфери входять підрозділи: відділ маркетингу та збуту, склад готових виробів, відділ матеріально-технічного постачання і складське господарство.

Управлінська сфера представлена фінансовим і планово-економічним відділами, відділом організації праці та заробітної плати, відділом кадрів і підготовки кадрів, відділом головного бухгалтера, юридичним відділом, службою охорони праці та технічної безпеки, адміністративно-господарським відділом, а також включає бюро корпоративного управління.

Виробничою сферою здійснюється випуск продукції, конкурентоспроможність якої багато в чому залежить від ефективності планування та впровадження інновацій в даній сфері. Для впровадження виробничих інновацій необхідно:

1. Оцінити рівень інноваційного розвитку виробничої сфери.
2. Оцінити перспективи розвитку ринків продукції.