

*В. С. КОРЕНТИКОВА*, к.э.н. проф., НТУ «ХПИ»;  
*Ю. Г. ДОВГАНЬ*, магистр, НТУ «ХПИ»

## **АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В статье рассматриваются понятия формирования кадрового потенциала, а также мероприятия, способствующие его развитию

In article concepts of formation of personnel potential, and also the actions promoting its development are considered

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, развитие, обучение, мотивация, подбор, мероприятия

### **Введение**

В условиях нестабильности макроэкономической конъюнктуры особую значимость приобретают вопросы создания и развития кадрового потенциала предприятия. Применительно к украинскому рынку данная тема заслуживает особого внимания, поскольку развивающаяся национальная экономика во многом сказывается на качестве работы с человеческими ресурсами.

### **Постановка задачи**

Основными задачами в данной статье является рассмотрение вопросов, касающихся кадрового потенциала и мероприятий по его развитию в существующей нестабильной экономической ситуации.

### **Методология**

Мероприятия, направленные на повышение эффективности, и создание конкурентоспособного хозяйствующего субъекта обычно предполагают под собой реализацию инициатив в части привлечения, удержания и развития собственного кадрового потенциала. Сотрудники настроены на достижение карьерного роста в краткие сроки. Работодатели, в свою очередь, планировали собственные действия исходя из факта наличия значительного предложения на рынке труда. Результатом этого стала высокая текучка кадров на значительном количестве предприятий. Неизбежным следствием этого является снижение качества человеческих ресурсов, а также ухудшение качества внутренних коммуникаций на предприятии.

Между тем, изменение макроэкономических условий создало благоприятные предпосылки для доработки кадровой политики, реализуемой на среднестатистическом украинском предприятии. Фактически, многие хозяйствующие субъекты столкнулись с необходимостью повышения качества человеческих ресурсов

под влиянием внешних факторов. Результатом этого зачастую становятся непоследовательные действия в части сокращений, ужесточения условий труда и оптимизации затрат на персонал.

Безусловно, оптимизация финансовой составляющей в контексте кадровой работы необходима. Однако резкие шаги не всегда оправданы, и зачастую продиктованы психологическими факторами. Рост эффективности использования финансовых ресурсов, и высвобождение средств после стандартного сокращения персонала будет наиболее устойчивым, если обеспечение кадров примет характер инвестирования.

### Результаты исследований

На текущий момент большинство предприятий не планируют дальнейшего сокращения затрат. Вероятно, что данный прогноз будет актуален в случае отсутствия факта дальнейшего ухудшения макроэкономической конъюнктуры.



Рис. 1- Планы компаний в отношении оптимизации затрат на персонал на осень 2009, %

На данный момент проведены основные мероприятия по оптимизации финансового обеспечения персонала за счет частичного сокращения работников. Далее целесообразно повышение эффективности действующего потенциала и его дальнейшего развития. Данная инициатива предполагает комплекс мер финансового и организационного характера.

Основные мероприятия в части развития кадрового потенциала предприятия приведены ниже.

*Отбор персонала.* Данное мероприятие предполагает внедрение на хозяйствующем субъекте системы мониторинга эффективности сотрудников посредством подготовки соответствующих отчетов, а также при использовании автоматизированных средств учета кадров. Собранная таким образом информация сверяется с заранее обозначенными нормативными показателями. По результатам выявления тенденций принимаются решения кадрового характера. В особенности мероприятия такого рода целесообразны в отношении сбытового направления. Реализация данной инициативы носит среднесрочный характер, и не может быть произведена в условиях дефицита времени. При учете наличия системы такого рода существенно упрощается принятие решения в части сокращений персонала. Предприятия, своевременно уделившие внимание вопросам формирования эффективных кадровых ресурсов, демонстрируют большую устойчивость по отношению к кризисным явлениям.

*Мотивация и коллектив.* Отсутствие систем мотивации персонала является одной из наиболее значимых проблем в части организации эффективного производства. В условиях макроэкономической нестабильности возникает существенная потребность в изыскании дополнительных средств, и одновременно растут требования в части эффективности работы сотрудников. Таким образом, снижение базовых ставок по оплате труда целесообразно внедрять параллельно с системами прямой и косвенной материальной мотивации. Также, следует уделять внимание вопросам создания благоприятного психологического климата и системы эффективных коммуникаций на предприятии. Немаловажную роль в обеспечении мотивации персонала играет своевременное информирование о стратегии руководства в части преодоления кризисных явлений.

*Тренинги и обучение* Данный аспект является значимым, поскольку своевременное обеспечение профессионального развития кадрового потенциала является существенным аспектом в части долгосрочного развития предприятия. В условиях необходимости оптимизации финансирования существенно возрастают требования по отношению к эффективности корпоративных образовательных мероприятий. Целесообразно уделять большее внимание качеству приобретаемых услуг и персонала, а также учитывать разнообразные особенности. Для малых предприятий актуальны более доступные методы, - такие как создание библиотек и внутренние курсы повышения квалификации.

*Дополнительные возможности.* Выработка лояльности и творческого подхода к выполнению повседневных задач у рядовых сотрудников может существенно повысить информированность руководства структурных подразделений, и даже оптимизировать бизнес-процессы предприятий. В контексте данных мероприятий

целесообразно поощрение рационализаторских предложений, создание внутренней биржи прогнозов и идей.

### **Вывод**

В условиях нестабильности макроэкономической конъюнктуры особую значимость приобретают вопросы создания и развития кадрового потенциала предприятия. Развитие данного направления возможно за счет реализации комплекса мероприятий в части отбора персонала, а также обучения, мотивации и предоставления дополнительных возможностей, способствующих развитию творческого потенциала сотрудников.

Достижение практических результатов от мероприятий такого рода возможно при учете внедрения системы планирования развития данного направления, а также своевременной оценки эффективности использования финансовых ресурсов, привлекаемых для профильных проектов.

**Список литературы:** 1.Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. - Екатеринбург: УрГЭУ, 1998. – 235 с. 2. Е.П. Сапёлкин. Формирование кадрового потенциала инновационного развития, проблемы и перспективы, статья, [www.belisa.org.by/ru/izd/other/Forum/fr32.html](http://www.belisa.org.by/ru/izd/other/Forum/fr32.html). 3.М. Щегорцов, эксперт государственной финансовой корпорации, «Снижение затрат без сокращения персонала», «Персонал во время кризиса», «Социологические исследования», статьи [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru), [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru), [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru). 4. Економіка і організація праці / Перерва П.Г., Погорелов М.І., Дюжев В.Г., Мехович С.А. – Харків: НТУ «ХПІ», 2006.

Подано до редакції 06.05.2009

## **УДК 316.628**

**В.Н. ТИМОФЕЕВ**, д.э.н., проф. НТУ «ХПИ»

### **ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СБЫТА НОВОЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКИ**

В условиях рыночных отношений главной целью товаропроизводителей является не производство продукции, а ее реализация. Функция производства продукции является при этом зависящей от функции сбыта. Следовательно, более приоритетным является в данном случае исследование жизненного цикла товара и главным объектом анализа при этом должна служить функция сбыта.

Таким образом при обосновании создания и освоения новой техники (СОНТ) в условиях рыночных отношений одним из основных и доминирующих вопросов является определение и прогнозирование процессов ее реализации. Такой подход в большей степени соответствует целям товаропроизводителей в условиях рыночных отношений. Однако при этом существенно усложняется исследование причинно-<