

ПРОЦЕС РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ПОБУТОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Розглянуті основні елементи кадрового потенціалу та структура складових процесу розвитку персоналу підприємства. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Особливого значення набувають питання вдосконалення та розвитку кадрового потенціалу, що дозволить підвищити діяльність підприємства та швидко досягти бажаного результату.

Ключові слова: кадровий потенціал, розвиток, персонал, підприємство, побутове обслуговування, ефективність.

I. A. IGNATIEVA, T. N. SYDORENKO
Kyiv National University of Technologies and Design

PROCESS OF DEVELOPMENT HUMAN POTENTIAL OF CONSUMER SERVICES ENTERPRISE

Abstract – The article describes the basic elements of human resources and the structure of the components the development staff of enterprise. The most important element of the productive forces and the main source of economic development is people that is their skills, education, training, motivation activities. Special value acquires the question of improvement and development of human resources to help increase the activity enterprise and quickly reach a desired result.

Key words: human resources, development, staff, enterprise, household services, efficiency.

Постановка проблеми. На сьогодні у світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку і динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Основним багатством будь-якого суспільства є люди, а кінцевим критерієм економічного і соціального прогресу являється міра розвитку людини і задоволення його потреб. Процеси динамічного оновлення технологічного базису викликають суттєві перетворення всіх сторін сучасного суспільства і приводить до необхідності переоцінки місця і ролі людини у суспільно-виробничому процесі. Все більше признання серед дослідників отримує точка зору, що труд являється найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, отримуючи велике значення, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Труд відіграє значну роль в соціально-економічному житті людини та суспільства, в науково-технічному і культурному прогресі, направлений на перетворення предметів природи і пристосування їх для задоволення особистих потреб [1 с. 224].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В умовах сучасного кризового стану економіки особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних методів вдосконалення кадрового потенціалу, що і дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства. Багато авторів підкреслюють, що сама практика соціально-економічних відносин у сучасному суспільстві потребує “створення такої теорії, яка б ... адекватно освітила б роль і значення людини в нових умовах і дала відповідні рекомендації про найбільш раціональне формування кваліфікаційного потенціалу людей і шляхи найбільш ефективного їх використання”.

Проблеми оцінки впливу знань на підвищення кваліфікації кадрового потенціалу і ефективності діяльності підприємства цікавлять економістів уже протягом значного періоду часу. На жаль, не досить звертають уваги на людський капітал, а особливо його кадровий потенціал, не має визнання людини як об'єкта капітальних вкладень, об'єкта економічної діяльності. У вітчизняних підприємців не достатнє розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як і інвестиції у будь-який інший фактор виробництва.

Формулювання цілі статті. Метою статті є дослідження розвитку кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування та шляхи найбільш ефективного його застосування для досягнення цілей підприємства та отримання максимального прибутку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток кадрового потенціалу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах підприємства, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним задачам компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плінність кадрів.

У сучасній ринковій економіці, коли кардинально змінюється мета і пріоритети економічної діяльності, підприємства все більше переорієнтовуються на потреби населення, оскільки функціонування підприємства передбачає: по-перше, наявність виявлених потреб, по-друге, наявність ресурсів необхідних для задоволення цих потреб, по-третє, ефективне управління ресурсами для реалізації цілі функціонування

організації. Отже, однією з особливостей послуг підприємств побутового обслуговування є їх спрямованість на задоволення потреб, оскільки послуга – це одна із форм задоволення потреб людини [4, с. 5].

Постійно зростаючий попит на побутові послуги сприяє розвитку існуючих підприємств та відкриттю нових. Форми обслуговування населення можуть бути самими різними, але всі вони спрямовані на найбільш повне задоволення запитів людей, які потребують обслуговування. Так спеціально для зайнятих клієнтів у яких немає часу на відвідування підприємств побутового обслуговування (салони краси, майстерні) практикується виїзд фахівців до дому. Для більш детального огляду сфери побутового обслуговування зупинимось на кількості та темпі приросту підприємств, що надають побутові послуги за 2005–2011 р. (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість підприємств сфери побутового обслуговування за видами економічної діяльності в Україні

Вид діяльності підприємств побутового обслуговування згідно з КВЕД*	Кількість підприємств сфери побутового обслуговування							Темп приросту (2005–2011 рр.), %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку	1552	1522	1424	1342	1158	1384	1579	1,74
Оренда машин та устаткування; прокат побутових виробів і предметів особистого вжитку	2137	2441	2679	2796	2673	2873	2931	37,15
Надання індивідуальних послуг	4257	4288	4180	3985	3611	3584	3507	-17,62
Всього	7946	8251	8283	8123	7442	7841	8017	0,89

Примітка. *КВЕД – класифікатор видів економічної діяльності (за даними Держкомстату України).

Отже, з наведених даних бачимо, що після зменшення кількості підприємств побутового обслуговування в 2009 році, спостерігаються коливання: зростання у 2010 р. та невелике скорочення у 2011 році. Така ситуація, коли сфера діяльності, що користується неабияким попитом має незначну динаміку, можна пояснити моральним старінням обладнання та технологій, які використовуються.

Ефективність підприємств побутового обслуговування визначається в першу чергу не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал – це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні керування підприємством. Від цього буде прямо залежати конкурентоспроможність підприємства й економічний ефект інвестицій у його діяльність. Значна кількість підприємств побутового обслуговування незареєстрована, майже 50 % обсягів побутових послуг надається за умов нерегламентованої діяльності.

Успіх кадрового потенціалу визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства визначити чітко, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосувати ефективні управлінські важелі для спрямування потенціалу працівників у бажаному руслі.

Процес розвитку кадрового потенціалу потрібно розглядати, як послідовність стадій розвитку (формування, використання та стабілізація), що включають набір дій, які залучають ресурси і керовані з метою перетворення входів у виходи (рис. 1).



Рис. 1. Основні завдання формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства

Кадровий потенціал характеризує персонал з позиції його компетентності і наявності навичок, які дозволяють впливати на поточну ситуацію з точки зору рішення стратегічних задач, що означає, що він пов'язаний як з поточним так і з довгостроковим аспектом управління не тільки персоналом, а й підприємством побутового обслуговування в цілому.

Кадровий потенціал підприємства необхідно розглядати з двох позицій: фактичний кадровий потенціал, який пов'язаний із поточним кадровим складом підприємства; перспективний кадровий потенціал: визначається на основі максимально можливого розвитку здібностей працівників підприємства.

Відмінність фактичного і перспективного кадрового потенціалу підприємства при незмінному кадровому складі відображає кількість невикористаних кадрових резервів.

Розвиток кадрового потенціалу є невід'ємною частиною кадрової політики кожного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності. Ефективними методами управління розвитком кадрового потенціалу є управління його мобільністю і структуризація праці. Мобільність персоналу може відбуватися за ініціативою керівництва, працівників, у процесі зміни робочих місць всередині та між різними організаційними підрозділами. Ці переміщення сприяють підвищенню ефективності управління персоналом завдяки поліпшенню використання робочого часу, професійних кваліфікацій, оптимізації структури зайнятості, підвищенню задоволення від праці.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю, що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища і внутрішньої структури підприємства.

Раціональне використання і розвиток кадрового потенціалу полягає у більш повному виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємств побутового обслуговування, а також підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат. Ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства сприяє: встановлення науково обґрунтованих норм праці; своєчасний перегляд їх залежно від умов виробництва; проведення атестації і раціоналізації робочих місць; визначення необхідної кількості і скорочення зайвих робочих місць; навчання персоналу; упровадження передових методів організації праці; використання гнучких графіків роботи.

Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль над станом свого кадрового потенціалу та процесами його формування та використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті зарплати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, творчого й мотиваційного потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій.

Інноваційною спрямованістю сучасних підприємств побутового обслуговування, є необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до управління кадровим потенціалом.

Останнім часом великі підприємства почали активно використовувати професійне навчання за кордоном. Слід звернути увагу на німецькі підприємства; вони використовують дві форми навчання свого персоналу: практика на виробництві й обмін досвідом. Навчання свого персоналу німці проводять в 156 країнах світу, але основна частина навчається в США, Франції, Англії та Японії [2].

Висновки. Отже, для того, щоб діяльність підприємств побутового обслуговування була прибутковою та успішною, щоб підприємство мало стійку позицію на ринку серед конкурентів, необхідно постійно розвиватись та вдосконалюватись та безперервно планувати і підтримувати високий кадровий потенціал, також потрібно звернути увагу на те, щоб розвиток кадрового потенціалу підприємств-конкурентів не був вищим. Саме розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямом розвитку підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Література

1. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
3. Савіна Г. Г. Розроблення системи управління розвитком трудового потенціалу регіонів України в контексті світових інтеграційних процесів : монографія / Г. Г. Савіна. – Херсон : ХНТУ, 2010.
4. Мальченко В. М. Маркетинг послуг : навч. посібник / В. М. Кальченко. – К. : КНЕУ, 2006. – 360 с.

References

1. Odehov Yu. H. Ekonomika truda : uchebnyk / Yu. H. Odehov. – M. : Volters Kluver, 2011. – 800 s.
2. Krushel'nyts'ka O. V. Upravlinnya personalom / O. V. Krushel'nyts'ka, D. P. Mel'nychuk. – K. : Kondor, 2005. – 308 s.
3. Savina H. H. Rozroblennya systemy upravlinnya rozvytkom trudovoho potentsialu rehioniv Ukrayiny v konteksti svitovykh intehratsiynykh protsesiv : monohrafiya / H. H. Savina. – Kherson : KhNTU, 2010.
4. Mal'chenko V. M. Marketynh posluh : navch. posibnyk / V. M. Kal'chenko. – K. : KNEU, 2006. – 360 s.

Надіслана/Written: 20.05.2013 р.

Надійшла/Received: 23.05.2013

Рецензент: д.е.н., проф. А. П. Гречан