

УДК 331.1

**Гармідер Л.Д.,
 к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства,
 Дніпропетровський університет ім. Альфреда Нобеля**

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Розвиток характеристик кадрового потенціалу торговельних підприємств відбувається в результаті дії певних чинників. Кадровий потенціал торговельних підприємств - категорія поліфакторна, оскільки схильна до впливу безлічі факторів, роль яких в різні періоди може бути різною як за силою, так і за тривалістю і напрямом дії. У загальному вигляді фактори визначаються як «значущі, латентні змінні, що знаходяться в певному (різною за тісністю і характером) взаємозв'язку з об'єктом або процесом, що досліджується» [5]. Тому під факторами ми розумітимемо всі ті явища, процеси, які впливають на розвиток кадрового потенціалу і визначають зміну його основних характеристик і особливостей. Систематизація за допомогою визначення, аналізу і використання цих факторів у сфері управління є найважливішим завданням забезпечення стійкого розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На погляд ряду авторів, аналіз й обґрунтування впливу факторів на розвиток кадрового потенціалу підприємства дозволило сформувати сукупність тих, які опосередковано та безпосередньо впливають на нього, та класифікувати їх за ознакою зовнішнього та внутрішнього впливу (див. табл. 1).

Таблиця 1

Фактори розвитку кадрового потенціалу підприємства

Автор	Фактори
Колпаков В. М. [7]	людський; інформаційно-енергетичний; засоби управління розвитком людських ресурсів підприємства (технологічні і засоби управлінської праці); системні.
Іванова Т. В. [6]	екзогенні (зовнішні) фактори: природні; культурно-історичні; політико-правові; демографічні; економічні; соціальні; організаційні; інноваційні; екологічні; інші; ендогенні (внутрішні) чинники: розвиток різних організаційно-правових форм господарювання; матеріально-технічні; управлінські (цілі підприємства, виробництво, науково-технічний розвиток, збут, фінансове господарство і облік, санітарно-гігієнічні умови праці); ефективний кадровий менеджмент, у тому числі безперервне професійне навчання, можливості просування на підприємстві, мотивація праці; інші
Носкова М. В. [10]	особистісний капітал; якість життя; система моральності і пріоритетів потреб; мобільність; загальний політико-економічний розвиток країни; демографічні чинники; чинники економічного зростання; та ін.
Гольдфарб А. Г. [4]	фактори зовнішнього впливу: рівень соціально-економічного розвитку країни, регіону; стан ринку праці (національного та регіонального) й умови формування ціни робочої сили; законодавча база; рівень демографічного розвитку країни; соціальне та підприємницьке інвестування; внутрішні фактори: рівень соціально-економічного розвитку підприємства; організаційна культура й ефективність управління персоналом; мотивація трудової діяльності та система стимулювання; процес набору, відбору, навчання та перенавчання персоналу, умови праці та рівень технічної озброєності робочих місць; інвестиційний клімат на підприємстві.
Сирбу А. Н. [13]	техніко-організаційні (забезпеченість засобами організаційної і комп'ютерної техніки, характер і зміст праці, організаційна побудова підприємства і структура управління, рівень кваліфікації спеціалістів); економічні (система госпрозрахункових відносин і матеріального стимулювання, фінансовий стан підприємства і його конкурентоспроможність) та соціально-демографічні.
Смолюк В. Л. [12]	зовнішні фактори: демографічні фактори; соціальні фактори; економіко-правові і науково-технічні фактори; внутрішні фактори: виробничий, фінансовий, маркетинговий, управлінський, інноваційний, інформаційний і соціально-культурний потенціали.
Новойтенко І. В. [9]	внутрішні фактори: стратегія підприємства; організаційна структура управління; морально-психологічний клімат в колективі; система мотивації; система сплати праці та рівень заробітної плати; кваліфікація керівників та фахівців з роботи з персоналом; рівень озброєності основними засобами; зовнішні фактори: кон'юнктура ринку праці; трудове законодавство; рівень доступності освіти; якість медичного обслуговування; рівень розвитку науки і техніки; демографічна ситуацію; соціальна політика; доступність достовірної інформації; менталітет, культура.

Таким чином, традиційно фактори, що впливають на розвиток кадрового потенціалу підприємства, поділяють на дві групи: зовнішні та внутрішні (див. табл. 1).

Однак, крім традиційного підходу до класифікації факторів розвитку кадрового потенціалу, в літературі з управління, системного аналізу та дослідження категорії потенціалу автори акцентують увагу на нерозривності дослідження системи та її факторів й одночасно розглядають внутрішні та зовнішні фактори формування і розвитку системи [3; 11]. Так, Л. Малярець та І. Отенко вважають, що фактори – це «агреговані, латентні показники, що безпосередньо не можуть бути спостережені, але які проявляють себе через систему показників» та пропонують розглядати зовнішніми факторами розвитку кадрового потенціалу підприємства – потенціал ринку та макрооточення; внутрішніми факторами ці автори називають складові ресурсного та організаційного потенціалу [11]. Ми погоджуємося з підходом Л. Малярець та І. Отенко, оскільки дійсно елементи системи завдяки обов'язковим властивостям систем емергентність та стійкість зв'язків між елементами можуть вважатися внутрішніми факторами цієї системи. На жаль, класифікація цих авторів не дозволяє досліджувати системні фактори розвитку кадрового потенціалу, тому що систему кадрового потенціалу вони досліджують як підсистему ресурсного потенціалу підприємства, яка виконує функцію фактора-показника внутрішнього середовища. У нашому випадку ми поділили внутрішні фактори та системні фактори розвитку кадрового потенціалу.

Ряд авторів виділяють особистісно-індивідуальні фактори розвитку, до яких відносять: психологічні характеристики (інтереси, потреби, комунікативність, мотиви, ціннісні орієнтації); стан здоров'я і фізіологічні характеристики; моральні якості особи та ін. [8; 14; 15; 17].

Однак, слід відмітити, що зміна у напрямі процесу обумовлена не лише і не стільки втручанням зовнішніх сил, причина цієї зміни знаходиться в самому процесі [5]. Крім того, вченими також виділяються зовнішня система, проміжна система, виробнича система, внутрішня система факторів (або ж розрізняються укрупнено три групи факторів: ієрархічна структура організації, культура і ринок). Це свідчить про існування декількох підходів, проте загальною для них є диференціація за принципом «зовнішній – внутрішній» відносно системи [7].

У зв'язку з тим, що запропонована окремими авторами бінарна класифікація факторів за деякими функціональними ознаками не повною мірою відображає їх набір, це впливає на якість кадрового потенціалу. Тому, ми вважаємо за доцільне досліджувати це питання з точки зору взаємодії внутрішньоорганізаційних систем і середовищ розвитку економіки, зберігаючи при цьому ідею про діалектичну єдність протилежностей, властиву як системам, так і середовищам.

Завдання статті. Метою статті є систематизація факторів розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства, враховуючи діалектичну єдність внутрішньоорганізаційних систем і середовищ розвитку економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до вказаних ознак можна запропонувати класифікацію агрегованих ключових факторів, і умов взаємодії різних середовищ, які здійснюють взаємну дію на розвиток кадрового потенціалу торговельного підприємства. Таким чином, на наш погляд, узагальнена структура факторів розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства буде складатися з чотирьох груп (див. табл. 2):

- зовнішніх факторів;
- внутрішніх факторів;
- системних факторів;
- індивідуальних факторів.

Зовнішні фактори більше впливають на якісні і кількісні характеристики кадрового потенціалу торговельного підприємства, що пов'язані з його чисельністю і статевовіковою структурою, використанням робочого часу і формуються в зовнішньому середовищі торговельних підприємств як прямої, так і непрямої дії [16]. Виділення внутрішньоорганізаційних факторів пов'язане з тим, що розвиток кадрового потенціалу є складовою частиною підприємства і знаходиться у взаємодії з іншими системами управління. Крім того, необхідною умовою успішного функціонування підприємства є його баланс із зовнішнім середовищем - системою зовнішніх відносно організації ресурсів, сукупністю організацій, з якими підприємство знаходиться в стані взаємозалежності і конкуренції, а також з соціокультурним оточенням. Разом з цим, системна природа розвитку кадрового потенціалу зумовлює наявність внутрісистемних факторів, оскільки зміни в кожному її окремому елементі або їх сукупності неминуче призводять до змін в системі в цілому (див. табл. 2).

Третя група «системних факторів» розвитку кадрового потенціалу формується безпосередньо з урахуванням особливостей розвитку системи управління персоналом на підприємстві, виходячи з організаційної специфіки відтворення людських ресурсів, що диктує свої особливості відповідних торговельно-соціальних умов життєзабезпечення кадрів, обґрунтованих якістю нормативно-правової бази (див. табл. 2). Запропонована класифікація факторів базується на положеннях теорії систем, бо, розглядаючи управління розвитком кадрового потенціалу як процес, що має відповідні цілі розвитку, механізм управлінської дії, що виробляється засобами розвитку, і організацію праці, що надає організованість усім елементам системи людської діяльності, можна констатувати, що властивості

системи управління розвитком кадрового потенціалу персоналу - похідні від властивостей її елементів. Із зміною елементів системи змінюються і її властивості, а в результаті взаємодії елементів у системи управління розвитком з'являються нові властивості, відсутні у її елементів.

Таблиця 2

Фактори розвитку кадрового потенціалу підприємства

Назва	Фактори
Зовнішні фактори	Етап економічного розвитку та трудове законодавство Демографічна ситуація Розвиток соціальної сфери Специфіка галузі Престиж галузі Трудова мобільність Прогресивність техніки і технології, фондоозброєність праці у галузі Ситуація в галузі і динаміка її розвитку Розвиток теорії і практики управління персоналом Якість життя та якість трудового життя Конкуренти Покупці і постачальники товарів Система освіти Середньогалузева заробітна плата Структура ринку праці і ефективна зайнятість Система соціального партнерства Партнери по комерційних угодах Система пільг і переваг, що надаються за роботу в галузі
Внутрішньоорганізаційні фактори	Оргструктура підприємства Форма власності підприємства Фінансово-господарська діяльність Прогресивність торгово-технологічних процесів Маркетинг і продажі Якість управління персоналом Організація та нормування праці та відпочинку Соціальна політика підприємства Соціальна інфраструктура підприємства Рівень механізації та автоматизації Виробнича й трудова дисципліна Внутрішній ринок праці і мобільність персоналу Організація і обслуговування робочих місць Зміст і умови праці
Внутрішньосистемні фактори	Кадрова політика підприємства Відповідність можливостей працівника роботі, що виконується Задоволеність працівників працею Висока корпоративна культура Організація роботи з персоналом Кваліфікація суб'єктів управління персоналом Чисельність працівників підприємства Професійно-кваліфікаційна структура персоналу Соціально-демографічна структура персоналу Система мотивації Участь працівників у вирішенні питань виробничого і соціального розвитку підприємства Соціальні гарантії і пільги Приховане безробіття на підприємстві Відбір персоналу Форми, системи та розмір оплати праці Соціально-психологічні стосунки Вивільнення персоналу Стили і методи суб'єктів управління персоналом
Індивідуальні фактори	Психологічні характеристики: інтереси, потреби, комунікативність, мотиви, ціннісні орієнтації Моральні якості особи Стан здоров'я і фізіологічні характеристики Рівень освіти і професійної підготовки Ставлення до трудових обов'язків Дисциплінованість, самоконтроль Загальні (універсальні, ключові, «понадпрофесійні») і професійні (предметно-спеціалізовані) компетенції

Індивідуальні фактори характеризують кадри, які є носієм компетенції. Серед факторів, що характеризують людину, можна виділити статевовікову структуру, рівень освіти, стаж роботи та ін. Однак усі вони, в першу чергу, пов'язані з природними даними людини. Тому для аналізу ефективності необхідно розуміння закономірностей розвитку людини, які призводять до створення на підприємстві умов, що сприяють цьому розвитку. Рівень розвитку окремих співробітників складається з рівнів їх компетенції та залучення у справи підприємства [16]. Згідно бінарної класифікації, компетенції можна поділити на дві основні групи: загальні (універсальні, ключові, «понадпрофесійні») і професійні (предметно-спеціалізовані) [1]. Нині загальноновизнаною і домінуючою концепцією розвитку кадрового потенціалу підприємства є так звана «знаюче - вміюча», в якій основний акцент робиться на оновлення, поповнення і вдосконалення знань, навичок і умінь працюючого [2].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, для того, щоб механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства був ефективним, потрібне проведення системних соціально-економічних змін, які повинні сприяти підтримці активного стану кадрового потенціалу як індивідуального, так і персоналу підприємства в цілому. Передбачувані системні дії можна виявити шляхом постійного реагування на зміни, як розглянутих факторів розвитку кадрового потенціалу, так і в групі факторів, що йдуть від підсистеми управління персоналом організації і сукупності взаємодії основних середовищ, тим самим забезпечуючи заходи щодо вирішення проблем розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства.

Як показали наші дослідження, врахування вищенаведених факторів дозволить підприємству: вибрати оптимальні для підприємства підхід, концепцію, загальні принципи і стратегію розвитку кадрового потенціалу, які повніше б відповідали умовам функціонування підприємства; оцінити існуюче положення в системі розвитку кадрового потенціалу з точки зору його адекватності ситуації, що склалася; визначити напрями зміни діючої системи розвитку кадрового потенціалу відповідно до змін у дії факторів; спрогнозувати розвиток кадрового потенціалу на основі очікуваної динаміки факторів.

Бібліографічний список

1. Гармідер Л. Д. Компетентний підхід щодо вирішення проблеми дефіциту кваліфікації на ринку праці / Л. Д. Гармідер // Вісник ДДФА. Економічні науки. – 2007. - №1(17). – С. 25-31.
2. Гармідер Л. Д. Особенности развития кадрового потенциала предприятий в условиях глобализации экономики / Л. Д. Гармидер // Матеріали Міжнар. науково-практична конф. [«Економіка і управління в умовах глобалізації»], (Донецьк, 1-7 грудня 2010 р.) / Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського – Донецьк: 2010. – С. 51-54.
3. Глушченко В. В. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования / В. В. Глушченко, И. И. Глушченко. – Железнодорожный, Моск. обл. : ООО НПЦ «Крылья», 2000. – 416 с.
4. Гольдфарб А. Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А. Г. Гольдфарб. – Харків, 2005. – 23 с.
5. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Р. Дяківа]. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 646 с.
6. Иванова Т. В. Систематизация факторов детерминирующих уровень развития кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий / Т. В. Иванова // Вестник Чувашского университета. – 2010. - № 2. – С. 344-351 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.elibrary.ru>
7. Колпаков В. М. Управление развитием персонала / В. М. Колпаков. - К. : МАУП, 2006. - 712 с.
8. Коноваленко М. К. Сучасні підходи до управління розвитком персоналу на основі інноваційних моделей / М. К. Коноваленко, Н. Г. Яковлева [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.library.kpi.kharkov.ua>
9. Новойтенко І. В. Ефективність використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (харчова промисловість)» / І. В. Новойтенко. – Київ, 2008. – 23 с.
10. Носкова М. В. Ключевые факторы управления развитием кадрового потенциала сельского хозяйства / М. В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. - 2010. - № 4. - С. 109-112 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.kgau.ru>
11. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. – Харьков : ХГЭУ, 2003. – 220 с.
12. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.

13. Сырбу А. Н. Компоненты кадрового потенциала, возможности их анализа и оценка стоимости / А. Н. Сырбу // Транспортное дело России. – 2010 - № 1. – С. 92-94 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.elibrary.ru>

14. Тимофеев И. П. Управление трудовой активностью персонала наукоемких предприятий : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)» / И. П. Тимофеев. – Москва, 2007. – 28 с.

15. Трункина Л. В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Л. В. Трункина. – Саратов, 2011. – 27 с.

16. Тютюшкина Г. С. Основы коммерческой деятельности / Г. С. Тютюшкина. – Ульяновск : УлГТУ, 2006. – 112 с.

17. Чередилов А. А. Развитие трудового потенциала аграрного сектора экономики как фактора эффективного хозяйствования и землепользования : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (землеустройство, экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - АПК и сельское хозяйство)» / А. А. Чередилов. – Москва, 2007. – 24 с.

Анотація

У статті зібрано і систематизовано дані про умови та фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. Запропонована класифікація факторів розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств. Фактори розвитку кадрового потенціалу підприємства систематизовані за рівнями їх виникнення і дії та з врахуванням галузевих особливостей та специфіки розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств.

Ключові слова: класифікація, фактори, розвиток, кадровий потенціал, торговельне підприємство.

Аннотация

В статье собраны и систематизированы данные об условиях и факторах развития кадрового потенциала торгового предприятия. Предложена классификация факторов развития кадрового потенциала торговых предприятий. Факторы развития кадрового потенциала предприятия систематизированы по уровням их возникновения и действия и с учетом отраслевых особенностей и специфики развития кадрового потенциала торговых предприятий.

Ключевые слова: классификация, факторы, развитие, кадровый потенциал, торговое предприятие.

Annotation

In the article data about conditions and factors of staff potential development of trading enterprise is gathered and systematized. Classification of factors of staff potential development of trading enterprise is offered. The factors of staff potential development of enterprise are systematized on the levels of their origin and action and taking into account branch features and specific of staff potential development of trading enterprise.

Key words: classification, factors, development, staff potential, trading enterprise.