

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 8, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК: 338.4:005.95/96

В. В. Дикань,
к. е. н., доцент, Українська державна академія залізничного транспорту

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

V. V. Dykan,
candidate of economic sciences, associate professor,
Associate Professor of Transport Management Department, Ukrainian State Academy of Railway Transport

FORMING OF MODEL OF DEVELOPMENT OF SKILLED POTENTIAL OF MACHINE-BUILDING COMPLEX IN THE CONDITIONS OF INTEGRATION COOPERATION

Досліджено проблеми та перспективи пов'язані з розвитком кадрового потенціалу машинобудівного комплексу. Побудована модель розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу з урахуванням запропонованих принципів розвитку кадрового потенціалу та визначених напрямків необхідного впливу державних структур, що здійснюють роботу з кадровими ресурсами на державному і галузевому рівнях.

Problems and prospects are explored are related to development of skilled potential of machine-building complex. The built model of development of skilled potential of machine-building complex taking into account the offered principles of development of skilled potential and definite directions of the necessary influencing of state structures, that carry out work with skilled resources at a state and of a particular branch level.

Ключові слова: *машинобудівний комплекс, розвиток, кадровий потенціал, інтеграційна взаємодія, державна кадрова політика, галузева кадрова політика*

Keywords: *machine building complex, development, human resources, integration cooperation, state personnel policy, industry personnel policy.*

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку машинобудівного комплексу України рівень оновлення основних фондів нижче рівня вибуття у 3-4 рази, а це призводить до скорочення робочих місць і зайнятості. Старіння устаткування (середній фактичний вік активної частини основних фондів перевищує 35 років) викликає додаткові витрати на його утримання, посилюючи інфляційний тиск на економіку держави. Старе обладнання і відсутність коштів на його заміну та модернізацію орієнтують на низькокваліфіковану ручну працю, низький рівень заробітної плати, високий вік працівників машинобудівних підприємств, гострий брак молодих фахівців, неминуче погіршення якості продукції, зниження зацікавленості підприємств галузі у підвищенні рівня кваліфікації своїх працівників, все це консервує технічну та кадрову відсталість підприємств галузі.

Все це ставить перед машинобудуванням досить складне (для теперішнього положення) завдання - постійно посилювати інтелектуальний потенціал своїх працівників, щоб не тільки гнучко реагувати на зміни, які відбуваються в зовнішній середовищі, але і, передбачаючи їх, діяти на випередження. Отже, менеджмент персоналу повинен функціонувати як система, яка забезпечує стратегічний підхід до управління розвитком кадрового потенціалів у відповідності з перспективними цілями машинобудування. Саме ця обставина, як доводить світовий досвід, і є однією з головних умов життєздатності та сталого розвитку машинобудівного комплексу в сучасних умовах трансформаційної економіки держави. Також особливої уваги заслуговує визначення напрямків державного впливу на процес розвитку кадрового потенціалу машинобудівної галузі.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблеми розвитку машинобудівного комплексу України, в тій або іншій мірі відображені у багатьох наукових працях провідних українських вчених і фахівців з даної проблематики, таких як Амоша О.І., Барташевська Ю.М., Гесць В.М., Данилишин Б.М., Дикань В.Л., Кірдіна О.Г., Захарченко В.І., Кузмин О.Е., Жалило Я.А., Покришка Д.С., Кіндзерський Ю.В., Микитенко В.В., Якубовський М.М. та ін. [1-7], в яких головний акцент робиться на формування нових інтеграційних господарських суб'єктів і передумов для раціонального зміни структури, функцій і методів управліннь цими суб'єктами господарювання.

Кривов'язюк І. В., Тишко І. Я., Вахович І. М., Залознова Ю. С., Мартиненко В. П., Маркова Н.С. в своїх роботах досліджують концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу [8-12].

Виділення невирішених частин загальної проблеми. В теоретичному відношенні положення, що склалося на сучасному етапі розвитку машинобудування України, вивчено недостатньо, сформульовані пропозиції і рекомендації по розвитку кадрового потенціалу не враховують особливостей інтеграційних процесів, що відбуваються в машинобудівному комплексі та розробки відповідних до цього інструментів розвитку кадрового потенціалу.

Тому, **метою статті** є висвітлення головних проблем та перспектив пов'язаних з розвитком кадрового потенціалу машинобудівного комплексу та обґрунтування необхідності побудови моделі розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу в умовах інтеграційної взаємодії.

Основна частина. Важливим аспектом розвитку кадрового потенціалу машинобудівної галузі є обґрунтування принципів процесу розвитку. Під принципом розуміють наукове початок (підрунтя, правило), що обов'язково слід враховувати або дотримуватись. Принципи розвитку кадрового потенціалу - це правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці в процесі розвитку кадрового потенціалу. Принципи розвитку кадрового потенціалу відображають вимоги об'єктивно діючих економічних законів і закономірностей, тому і самі є об'єктивними.

В сучасних умовах господарювання з метою інноваційного розвитку підприємства та забезпечення ефективності розвитку галузі на тривалий період керівництво в господарській діяльності повинно використовувати не тільки наявні кадрові ресурси, які відповідають обраній стратегії (що побудовані на базі існуючих в теперішній час можливостей), але й використовувати всі можливі та доцільні принципи управління процесом розвитку кадрового потенціалу тобто не зупинятись, а продовжувати розвиватись та працювати на перспективу.

В економічній теорії існує безліч принципів розвитку кадрового потенціалу. Серед них слід виділити ті, що вже давно використовуються в практиці великої кількості іноземних та вітчизняних підприємств: науковість, плановість, єдність розпорядництва; лінійне, функціональне і цільове управління розвитком кадрового потенціалу; поєднання єдиноначальності і колегіальності, централізації і децентралізації; використання контролю виконання рішень та ін.

Деякі автори відзначають важливість виділення принципу пропорційності в процесі розвитку кадрового потенціалу, яка означає наявність певних кількісних співвідношень між частинами цілого; інші наукові погляди базують на концепції сталого розвитку суспільства, серед яких виділяють територіальне управління економікою, безпека, відповідальність, розширені потреби людини, справедливість, інноваційність, рівність, двовекторність, узгодженість інтересів, інституціоналізм та ін. [8,9].

Залознова Ю.С. пропонує використовувати наступну систему принципів: орієнтація на збалансованість інтересів роботодавця і працівників, формування сприятливих умов для збереження, ефективного розвитку працівників і виробництва; розвиток виробничої демократії; справедливість; збалансованість ефективності всіх видів діяльності з відповідним розвитком персоналу; комплексність; профілактичний характер діяльності; страхування ризиків; відповідальність персоналу за якість і результативність праці; інноваційність у розвитку виробництва і персоналу та ін. [10].

Принципи системності, компетентності, ієрархічності та зворотного зв'язку було виділено економістом Мартиненко В.П. при розробці теорії управління стійким розвитком промислових підприємств [11].

«Головними принципами розвитку кадрового потенціалу є науковість, функціональність, економічність, адаптивність, комплексність, відповідальність, справедливість, інноваційність, двовекторність, безперервність», вважає Маркова М.С. [12].

Різноманіття і неоднорідність існуючих в економічній теорії принципів, їх невідповідність існуючим умовам функціонування машинобудівного комплексу України, а також сформованим автором концептуальним засадам управління машинобудівним комплексом на основі інтеграційних перетворень підприємств галузі, ускладнює формування ефективних методів управління розвитком кадрового потенціалу.

Тому в якості пріоритетних принципів розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу, з вже існуючих в економічній теорії автором були виділені:

- принцип науковості - використання сучасних досягнень комплексу наук в області управління працею і його розвитком. Забезпечення ефективності в управлінні при поєднанні накопиченого практичного досвіду і відкритих наукою законів, закономірностей, методів управління;
- принцип системності - прогнозування, облік та аналіз розрахункових показників розвитку особистого фактора виробництва у взаємозв'язку з показниками розвитку організації в цілому (прибуток, рентабельність, кредитоспроможність тощо). Взаємозв'язок з розрахунковими показниками розвитку організації в цілому, при реалізації відповідних заходів, припускає, що менеджери з кадрів і лінійні керівники розглядають кадровий потенціал як цілісну, взаємозалежну динамічну систему, що охоплює всі категорії працівників. Ця система спрямована на формування та ефективне використання людського капіталу;
- принцип специфічності - облік особливостей трудового ресурсу, закономірностей його розвитку і розрахункових значень меж, а також галузевої специфіки використання. Підвищення ефективності використання кадрового ресурсу;
- принцип оптимізаційності - оптимізація характеристики об'єкта - кадрового потенціалу з використанням оптимального числа показників і параметрів. Забезпечення точності та достовірності прогнозу розвитку об'єкта дослідження;
- принцип альтернативності - аналіз альтернативних варіантів розвитку особистого фактора виробництва, його потенціалу, з різними витратами грошових ресурсів і часу, з урахуванням випадкових процесів і непередбачених відхилень при збереженні прогнозованих тенденцій. Гнучкість у виробленні і прийнятті управлінських рішень щодо особистого фактора виробництва;
- принцип безперервності - коригування прогнозів розвитку об'єкта у відповідності з її внутрішніми змінами і змінами зовнішнього середовища його існування. Гнучкість у виробленні і прийнятті управлінських рішень щодо розвитку об'єкта;
- принцип адресності - визначення відповідальності, цілей і завдань суб'єктів управління. Визначення функцій, обов'язків планово-економічної служби та служби вищого управлінського апарату, які відповідають за реалізацію заходів щодо розвитку кадрового потенціалу;
- принцип рентабельності - прогнозування економічного ефекту від впровадження заходів. Спряженість з підвищенням ефективності діяльності всього підприємства.

Виділені принципи є необхідними для повноцінного розвитку кадрового потенціалу машинобудування, однак проведений аналіз показав, що в них були слабо враховані інтеграційні процеси, які на сьогоднішній день характерні для машинобудівного комплексу, крім цього вони не є основоположним у забезпеченні ефективності машинобудівного комплексу в сучасних умовах господарювання. Дослідження показало, що в існуючих принципах використовуються лише його фрагменти, що впливають з цільовою ефективності. На погляд автора, актуальним в організації розвитку кадрового потенціалу в машинобудівному комплексі є використання інтеграційних процесів в діяльності суб'єктів господарювання в галузі якості джерела розвитку кадрового потенціалу, що природно позитивно вплине на процес розвитку кадрового потенціалу. Крім того, врахування інтеграційних процесів в галузі дозволяє швидко і ефективно поширювати передові методи організації праці, при цьому обов'язково необхідно враховувати спеціалізацію суб'єктів господарювання, які входять в інтеграційні об'єднання машинобудівного комплексу.

Таким чином, у машинобудівному комплексі складається проблемна ситуація, коли якісну зміну виробничих і управлінських процесів не може бути здійснено із-за недостатньої опрацьованості організації праці і низьких кваліфікаційних характеристик персоналу. В таких умовах персонал машинобудівних підприємств стають гальмом подальшого розвитку всього машинобудівного комплексу. Причина бачиться, у відсутності процесного підходу до управління машинобудівним комплексом, в тому числі, і до розвитку кадрового потенціалу, в неврахуванні особливостей інтеграційних процесів та розробки відповідних до цього інструментів розвитку кадрового потенціалу.

Саме тому з метою розробки в подальшому дієвої моделі розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу нами було запропоновано до використання наступні принципи розвитку кадрового потенціалу:

1 Принцип командної єдності – всі члени інтеграційного об'єднання в межах машинобудівного комплексу при реалізації заходів розвитку кадрового потенціалу несуть колективну відповідальність за результати діяльності команди. Всі обов'язки та функції формуються та уточнюються в процесі управління.

2 Принцип комплементарності - взаємна відповідність програм інтелектуального розвитку кадрового потенціалу або їх фрагментів, що забезпечує утворення стійких зв'язків між інтеграційними об'єднаннями суб'єктів господарювання машинобудівного комплексу функціонально взаємодоповнюючими (комплементарними) один одного. Взаємодія між фрагментами програм інтелектуального розвитку кадрового потенціалу призводить до утворення стійких процесів необхідних для забезпечення ефективного інноваційного розвитку всього машинобудівного комплексу.

Запропоновані принципи повинні стати базовими в побудові дієвої моделі розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу.

Одним із перспективних напрямів забезпечення стабільного функціонування галузі машинобудування України має стати створення інтегрованих структур, як форм взаємодії підприємств з науково-дослідними та транспортними організаціями, фінансовими та маркетинговими установами. Впровадження засад промислово-логістичної інтеграції в діяльність машинобудування України сприятиме створенню можливостей для поєднання високотехнологічних виробництв і концентрованого фінансового капіталу, з метою забезпечення сталих умов функціонування підприємств та створення необхідного інвестиційного-інформаційного потенціалу для інноваційного розвитку галузі машинобудування.

Саме тому автором розроблено модель розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу з урахуванням запропонованих принципів розвитку кадрового

потенціалу (рис. 1) в умовах функціонування промислово-логістичної системи.

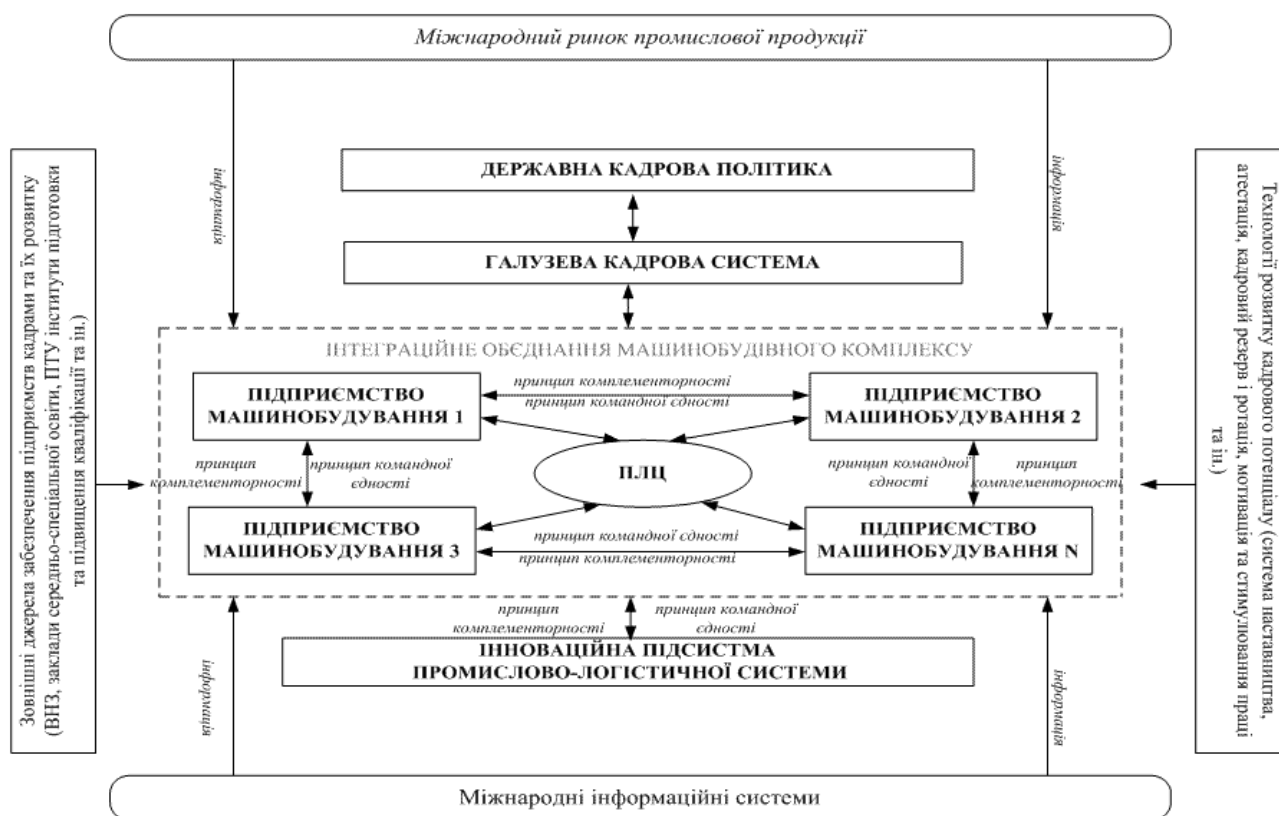


Рис. 1. Модель розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу в умовах інтеграційної взаємодії
(розроблено автором)

В запропонованій моделі головним джерелом розвитку існуючого кадрового потенціалу повинні стати не тільки існуючі в світовій економічній теорії та практиці технології розвитку (система наставництва, атестація, кадровий резерв і ротація, атестація, стимулювання праці та ін.) та використання зовнішніх джерел оновлення та розвитку, але й нові можливості, що стануть доступними в межах створення та функціонування такого інтеграційного об'єднання як промислово-логістична система:

- розширення доступу до існуючих світових науково-технічних розробок (дифузія інновацій);
- створення умов для обміну технологіями між машинобудівними підприємствами, що входять до складу інтеграційного об'єднання;
- активізації власної науково-дослідної діяльності машинобудівних підприємств;
- створення умов для ефективного обміну інформацією між машинобудівними підприємствами та інноваційними складовими промислово-логістичної системи (науково-дослідні та освітні організації).

На рівні машинобудівного підприємства в межах вирішення питання розвитку кадрового потенціалу слід вирішувати наступні завдання:

- вироблення узгодженої в межах інтеграційного об'єднання машинобудівного комплексу та інноваційної підсистеми ПЛС стратегії та програми розвитку кадрів;
- формування обов'язків та функцій відповідальних осіб за розвиток кадрового потенціалу в межах інтеграційного об'єднання машинобудівного комплексу та інноваційної підсистеми ПЛС;
- визначення потреби у розвитку конкретних категорій та груп працівників;
- вибір форми і методів навчання персоналу;
- програмно-методичне та матеріально-технічне забезпечення процесу навчання;
- виділення коштів для навчання персоналу.

В основу запропонованої моделі розвитку кадрового потенціалу покладено також взаємодію державних структур, що здійснюють роботу з кадровими ресурсами на державному і галузевому рівнях, на кожному з них визначаються, конкретизуються і реалізуються цілі, вирішуються відповідні специфічні завдання і існує достатнє ресурсне забезпечення.

Галузева кадрова система створює умови для виробництва, розподілу і споживання ресурсів, а також прямо і опосередковано впливає на процес формування і використання кадрового потенціалу машинобудівного комплексу.

Галузева система організації роботи з кадрами, управління кадровими процесами покликана виконувати наступні функції:

- формування галузевого замовлення на підготовку фахівців;
- підвищення кваліфікації кадрових ресурсів галузі та їх перепідготовка;
- моніторинг процесів кадрового забезпечення галузі, проведення наукових досліджень у цій сфері;
- організація інформаційного забезпечення процесу розвитку кадрового потенціалу галузі;
- організація проведення наукових досліджень у цій сфері;
- формування мережі спеціалізованих організацій в галузі і т.п.

Успішний розвиток кадрового потенціалу машинобудівного комплексу в дуже великій мірі залежить від сформованих економічних відносин та існуючої державної кадрової політики в країні, а також національного багатства і багатьох інших факторів.

Успішне вирішення завдань формування та розвитку кадрового потенціалу, забезпечення адекватності його структури тенденціям соціально-економічного розвитку країни має ґрунтуватися на таких умовах:

- прийняття комплексу правових актів, покликаних забезпечити концептуальні напрямки, принципи і засоби роботи з персоналом, необхідність державного контролю за реалізацією кадрової політики;
- створення ефективної системи професійної освіти, яка включає державні та недержавні навчальні заклади та освітні центри, що забезпечують безперервність підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації як з відривом, так і без відриву від виробництва;
- створення інфраструктури державної кадрової політики: рекрутингових та інформаційних агентств, центрів оцінки персоналу та служб зайнятості, що

гарантують відповідність структури професійної освіти потребам територій і регіональних ринків праці тощо;

- наявність ефективних механізмів регулювання ринку праці, які гарантують рівні права при наймі на роботу та звільненні за встановленим юридичним підстав, що виключають дискримінацію громадян, що передбачають економічну зацікавленість роботодавця у високих професійних якостях персоналу і т.д.

Однак, сучасний стан державного регулювання машинобудівного комплексу не в повній мірі відповідає умовам створення інтеграційних об'єднань, але і в цілому стало економічного зростання, які можуть бути обумовлені темпами впровадження новітніх науково-технічних рішень та розвитку наукоємних галузей і виробництва у машинобудівному комплексі.

Ефективне функціонування промислово-логістичної системи безпосередньо пов'язані з якісними змінами у трудовій, галузевій, технологічній, техніко-економічній та інституційній базі машинобудівного комплексу, а також підтримці, що направляє з боку держави. Тому, підвищення ефективності державного регулювання структурних перетворень у вітчизняному машинобудівному комплексі вимагає:

- вдосконалення нормативно-правової бази державного регулювання формування та функціонування інтеграційних утворень;
- оптимізації організаційних і фінансових витрат держави по управлінню галузями машинобудівного комплексу, включаючи підвищення бюджетної ефективності використання державної власності в науково-технічній сфері;
- здійснення ефективної державної підтримки фундаментальної і прикладної науки і забезпечення її випереджувального розвитку;
- підтримка створення великих науково-виробничих інтегрованих структур, які забезпечують концентрацію ресурсів держави і бізнесу на пріоритетних напрямках розвитку науки і техніки, високотехнологічних галузей машинобудування;
- підтримка розвитку кадрового потенціалу машинобудування, включаючи збереження і підтримку провідних наукових шкіл і колективів, в частині ефективного відтворення та підвищення якісного рівня науково-дослідницьких кадрів і підвищення рівня мотивації співробітників, а також підготовки кваліфікованого адміністративно-управлінського персоналу;
- забезпечення компенсації структурного безробіття, за рахунок якісної перепідготовки фахівців, що вивільнюються в процесі прогресивних структурних зрушень в галузях машинобудівного комплексу.

Висновок. Побудована модель розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу з урахуванням запропонованих принципів розвитку кадрового потенціалу та визначених напрямків необхідного впливу державних структур, що здійснюють роботу з кадровими ресурсами на державному і галузевому рівнях, дозволить машинобудівному комплексу:

- створити ефективну систему розвитку кадрового, а відповідно і інтелектуального, потенціалів машинобудівного комплексу за рахунок розширення можливостей процесу розвитку кадрового потенціалу в галузі і меж його управління;
- забезпечити функціональний взаємозв'язок кадрових процесів з іншими процесами інтеграційного об'єднання в галузі та розподіл кадрових функцій між усіма провідними менеджерами машинобудівних підприємств;
- розширити сфери кадрового менеджменту - від стратегічного до оперативного і забезпечення взаємозв'язку базових кадрових функцій і функцій стратегічного управління;
- поєднати структурно-функціональне і процесне управління персоналом;
- впровадити автоматизовані формати управління, що включає: формалізацію діяльності та підтримки корпоративних змін; облік кадрів, кадровий документообіг і діловодство; підбір, оцінку, винагороду, розвиток персоналу і формування прогресивної корпоративної культури.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою стратегії державного регулювання формування та функціонування промислово-логістичної системи з обов'язковим врахуванням в ній визначених пріоритетів у сфері розвитку кадрового потенціалу на державному рівні.

Список використаної літератури.

1. Амоша О.І. Промышленная политика Украины: концептуальные ориентиры на среднесрочную перспективу / О.І. Амоша, В.П. Вишневський, Л.О.Збарзська // Экономика Украины. – 2009. - №12. – С. 4-13.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гецця. – К.: Ін-т екон. прогноз., Фенікс, 2003. – 1008 с.
3. Дикань В.Л. Сутнісні аспекти конкурентоспроможності національної економіки / В. Л., Дикань, О. Г. Кірдіна // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2009. - № 28. – С. 5 – 11.
4. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку: монографія / [Кіндзерський Ю. В., Микитенко В. В., Якубовський М. М. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю. В. Кінзерського; НАН України; Ін-т економ. та прогнозування. – К., 2009. – 928 с.
5. Жалило Я.А. Структурні трансформації промисловості України в період фінансово-економічного кризиса / Я.А. Жалило, Д.С. Покрышка // Вісник Інституту економіки і прогнозування. - 2010. - С. 29-33.
6. Машинобудування в Україні: тенденції, проблеми, перспективи. /Під заг. ред. чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. - Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2007 - 308 с.
7. Барташевська Ю.М. Розвиток машинобудування України: стан, проблеми, перспективи / Ю.М. Барташевська // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. - №1. – С.19-25.
8. Кривов'язок І. В. Теорія пропорційності функціонування та розвитку соціально-економічних систем / І. В. Кривов'язок, І. Я. Тишко // Наука й економіка. – 2009. – № 4 (16). – Т. 2. – С. 166-173. –
9. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства / І. М. Вахович // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 15. – С. 17-27.
10. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія НАН України. Ін-т економіки промисловості / Ю. С. Залознова. – Донецьк, 2008. – 380 с.
11. Мартиненко В. П. Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств / В. П. Мартиненко // Механізм регулювання економіки. – 2004. – № 4. – С. 191-200.
12. Маркова Н.С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] /Н.С Маркова //Ефективна економіка - Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua/> /свободный

Стаття надійшла до редакції 04.08.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"