

Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИИ (Russia) = 0.179
ESJI (KZ) = 1.042
SJIF (Morocco) = 2.031

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)

International Scientific Journal Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)

Year: 2015 Issue: 11 Volume: 31

Published: 30.11.2015 <http://T-Science.org>

Natalia Skripnik

senior lecturer

Department of Management at the
Odessa National Polytechnic University
renard_73@mail.ru

Valerya Burchakovska

master

Department of Management at the
Odessa National Polytechnic University
renard_73@mail.ru

Karina Parkhomenko

master

Department of Management at the
Odessa National Polytechnic University
renard_73@mail.ru

**SECTION 31. Economic research, finance,
innovation, risk management.**

FORMATION OF PERSONNEL AT THE BASIS OF COMPANY'S STRATEGIC DEVELOPMENT

Abstract: This article gives an analysis of the strategic elements that influence the formation of human resources (HR) companies. Highlighted the different approaches to its definition. Particular attention is given to determine the extent of the relationship of the strategic development of the company with its main element - HR.

The current state of the Ukrainian economy is forcing companies to make manual changes in the approaches to the formation of the HR, taking into account external and internal factors.

Key words: human resources, strategic development, increased competitiveness, human resource development, human resource management.

Language: Russian

Citation: Skripnik N, Burchakovska V, Parkhomenko K (2015) FORMATION OF PERSONNEL AT THE BASIS OF COMPANY'S STRATEGIC DEVELOPMENT. ISJ Theoretical & Applied Science 11 (31): 135-139.

Soi: <http://s-o-i.org/1.1/TAS-11-31-21> **Doi:**  <http://dx.doi.org/10.15863/TAS.2015.11.31.21>

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье выполнен анализ стратегических элементов, влияющих на формирование кадрового потенциала (КП) предприятия. Выделены различные подходы к его определению. Особое внимание уделено выявлению степени взаимосвязи стратегического развития предприятия с его основным элементом - КП.

Современное состояние украинской экономики вынуждает руководство предприятий вносить изменения в подходы к формированию КП, с учётом внешних и внутренних факторов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, стратегическое развитие, повышение конкурентоспособности, развитие кадрового потенциала, управление персоналом.

Постановка проблемы. С учётом проводимых в Украине экономических реформ одним из ведущих показателей стратегического развития предприятия является отношение руководства к КП. Очевидно, что для этого ВУЗы и предприятия должны совместно формировать высококвалифицированных специалистов – элементов систем КП. При этом необходимо создание стимулирующих факторов для эффективной работы и модификация системы управления кадровым потенциалом.

В Украине с переходом к рыночной экономике возникла потребность в институте

стратегического управления. Возросла необходимость в квалифицированных специалистах, которые способны профессионально выполнять стратегические функции. Однако, по нашему мнению, недостаточно разработан механизм формирования стратегии развития КП предприятий. Значимость данной проблемы и её недостаточное исследование определили постановку цели статьи.



Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.179	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 1.042	
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

Постановка цели. Целью статьи является анализ системы КП и его роли в стратегическом развитии предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Одними из первых ученых, обратившим внимание на проблемы стратегического управления персоналом, были 1984 г. M.Devanna, C.Fombrun, N.Tishy[1]. В настоящее время этому вопросу уделяют внимание современные украинские и зарубежные исследователи: М.Портер[2], А. Томпсон[3], А.Градов, Р. Фатхутдинов[4], Т. Билорус[5], И.Бутенко[6], Л. Гармидер[7], В.Гринёва, М.Володькина, В. Колпаков, Б.Мизюк, З.Шершнёва и др. [1-7]

Работы данных авторов включают элементы разработок принципов стратегического управления персонала (в том числе - КП предприятия).

Изложение основного материала

Многообразие определений понятия «кадровый потенциал» связано с широтой и спецификой исследований. За последнее время в работах связанных, с управлением человеческими ресурсами, произошли определённые социальные и экономические изменения. Они связаны с тенденцией развития КП в определённый экономический период. Поэтому в современных исследованиях «наёмные работники рассматриваются в качестве ключевого ресурса производства»[8].

Определение КП в разных аспектах представлено в работе И.И. Исаченко «Управление человеческими ресурсами» [9].

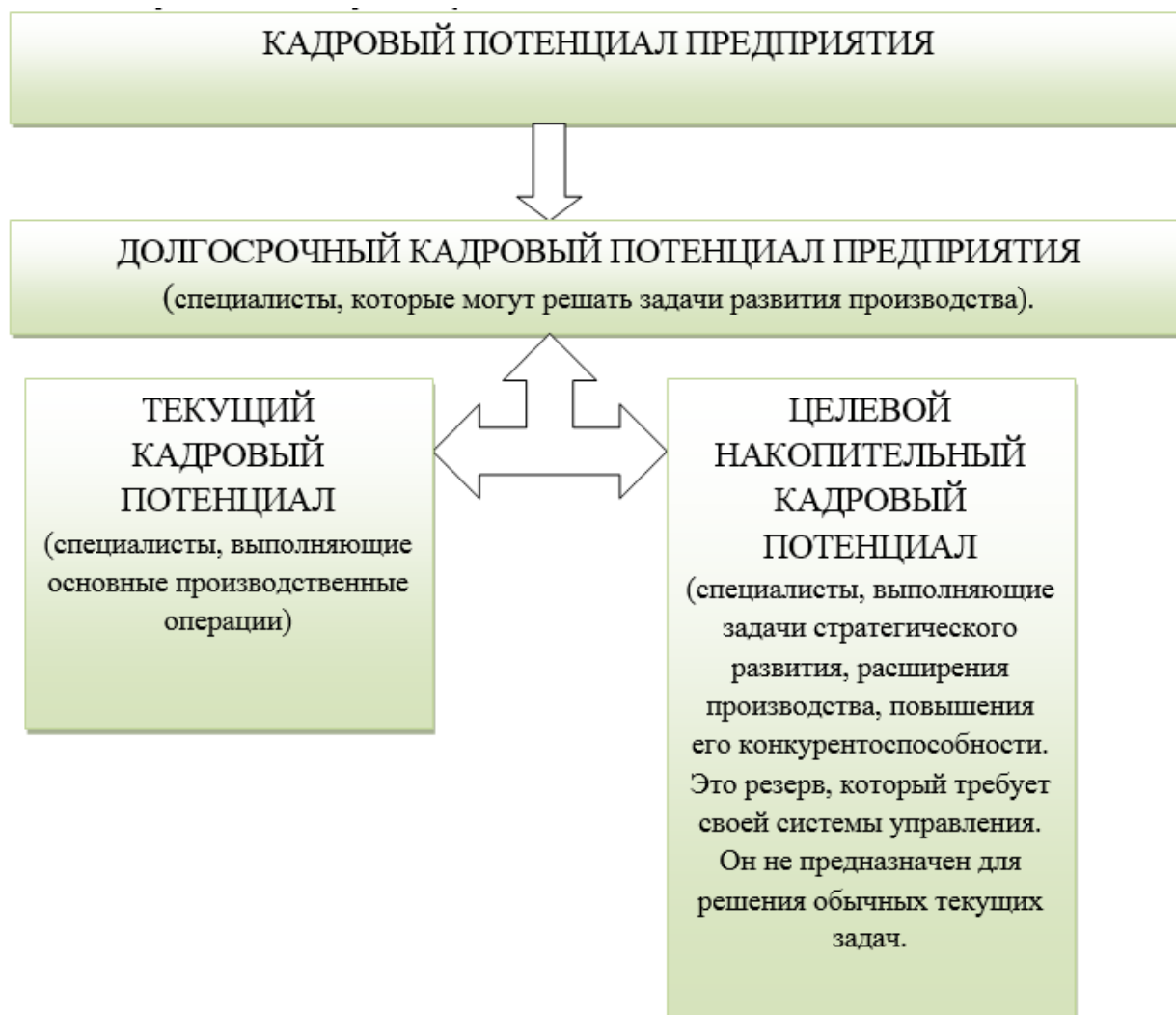


Рисунок 1 - Характеристики КП предприятия (разработано на основании источника[9]).

Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.179	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 1.042	
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

В широком смысле кадровый потенциал организации авторы [9] определяют как «умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения ее (организации) эффективности в различных сферах деятельности - в целях получения прибыли или достижения социального эффекта». В этой же работе определение КП в более узком смысле представлено «в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения».

Таким образом, кадровый потенциал можно определять как приобретённый опыт, профессионализм, высокая компетенция и навыки специалистов, которые используются предприятием для повышения конкурентоспособности - с целью достижения желаемого социального эффекта или для увеличения доходов.

В сегодняшней обстановке стратегически ориентированное предприятие нацелено на формирование долгосрочного кадрового потенциала. Долгосрочный КП включает в себя два компонента – текущий и целевой накопительный КП (рис. 1).

Выявить основу для формирования долгосрочного КП предприятия авторам представилось целесообразным на основе моделирования его в виде иерархической динамической системы [10]. Элементами данной системы являются единицы КП. Подход к распознаванию классов специалистов в пространстве соответствующих признаков, а так же к анализу связей и отношений в системах и подсистемах КП предприятия рассмотрен нами в работах [11-12].

Руководство современных предприятий должны решать задачу формирования такого кадрового потенциала, который бы по своим функциональным характеристикам соответствовал стратегии эффективного экономического развития. Данная задача является чрезвычайно сложной, так как система управления КП, по мнению авторов, не является совершенной. Существует ряд пробелов, таких как: отсутствие чётких систем сертификации персонала, профессиональных стандартов, подготовки выпускников в соответствии с потребностями рынка труда; не применяются международные общепринятые системы качества персонала.

Поэтому именно стратегически ориентированные предприятия становятся модератором, выводящим имеющийся кадровый потенциал на новый качественный уровень.

Первым этапом формирования КП является создание набора современных требований, которые предъявляются к специалистам во время

принятия на работу (и в процессе работы). Данные требования вынуждают образовательные учреждения ориентироваться на потребности рынка труда.

Вторым этапом является повышение квалификации специалиста в процессе его трудовой деятельности на предприятии - тем самым формируя его новые качественные характеристики.

Следующим этапом формирования КП является обучение сотрудников на самом предприятии. Система обучения специалиста непосредственно на предприятии выполняет функцию доведения его качественных характеристик до необходимого уровня. Отметим, что обучение на предприятии «является центральным звеном, так называемой системы управления знаниями. Она предполагает перевод индивидуальных знаний в коллективные и далее – в организационные знания. Ключевая задача данного процесса заключается в аккумулировании профессиональных знаний на уровне организации, формализации данных знаний в виде инструкций, правил выполнения трудовых функций, положений и иных документированных форм»[13]. Данный вид обучения помогает единице КП принять корпоративную культуру, которая в свою очередь соответствует стратегии развития, представляя ценность для предприятия.

В настоящее время формирование КП при стратегическом развитии предприятия невозможно без учёта взаимодействия следующих компонент:

«...стратегическое управление организацией - стратегия управления человеческими ресурсами – эффективная организационная культура», без которых невозможна деятельность предприятия. На рис. 2 показано как формирование и стратегическое управление кадровым потенциалом помогает создать конкурентоспособный персонал, который в свою очередь влияет на выбор стратегии организации.[14]

Конкурентоспособный КП – это основа стратегического развития предприятия. При его наличии предприятие ориентируется на запросы потребителей, ориентируя под них свою производственную деятельность. Быстро реагировать на изменения внешних и внутренних факторов влияющих на его деятельность, что позволяет добиваться конкурентных преимуществ и дает возможность предприятию развиваться и достигать поставленных целей в перспективе.

Таким образом, система формирования кадрового потенциала должна быть разносторонней и включать в себя комплекс мероприятий по обеспечению предприятия таким

Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.179	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 1.042	
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

потенциалом, который был направлен на обеспечение стратегического развития предприятия.

Выводы. Важнейшая задача формирования КП в условиях стратегического развития предприятия, заключается в обеспечении возможности достижения необходимых преимуществ перед другими конкурентами.

Предприятия, которые в соответствии с главной стратегией формируют

высококвалифицированный КП, оказываются более устойчивыми в условиях жёсткой конкуренции. Для определения долгосрочного стратегического развития предприятие должно развиваться свой потенциал быстрее, чем развивается потенциал его конкурентов. Вышеизложенное предполагает необходимость, совершенствования механизма формирования стратегии развития КП предприятий.

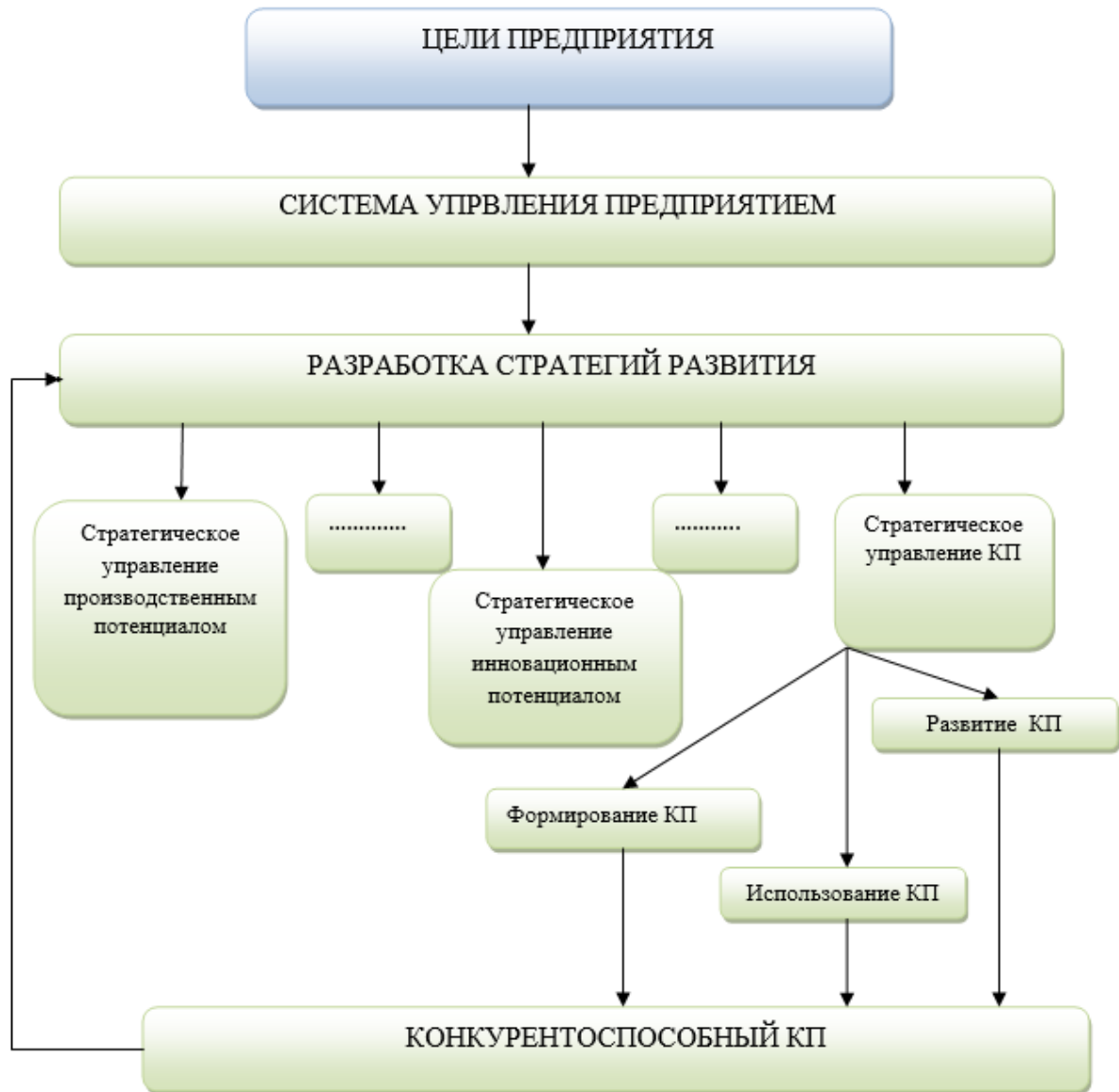


Рисунок 2 - Модель формирования конкурентоспособного КП.

Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	PIHHI (Russia) = 0.179	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 1.042	
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

References:

1. Devanna MA (1984) A framework for strategic human resource management / MA Devanna, CJ Fombrun, NMTishy // Strategic Human Resource Management, vol. Chapter 3. - NY: John Wiley & Sons., 1984 - pp.33 – 35.
2. Michael Porter (1998) E.Stratehiyi competition: Per. s English. A.Oliynyka, R.Skilskoho. - K.: Fundamentals of 1998. – 390p.
3. Thompson A, Strickland AJ (1998) Strategic management. Art design and implementation of the strategy: the Textbook for high schools / per. from English. Pod.red L.G.Zaytseva and M.I.Sokolovoy. - Moscow: Banks and stock exchanges, UNITY, 1998. -576 p.
4. Fatkhutdinov RA (1998) Strategic Management: Textbook for universities. - Moscow: JSC "Business School" Intel-Synthesis ", 1998. - 2nd ed. ext. - 416 p.
5. Bilous TV (2007) Strategic human resources management enterprise: monograph / TV Bilous. - Irpen. Nat. Acad. DPS Ukraine, 2007.
6. Butenko IA (2015) Theoretical - methodological principles of industrial enterprise HR / I.A.Butenko. - Kherson. FLP DS Grin, 2015.
7. Garmider LD (2011) The content of the concept of human resource potential of the company in a dynamic modern economy / L.D.Garmider // Access to the resource: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_1
8. Boldyrev RY (2011) An analysis of existing approaches to the concept of "human resources" / R.Yu.Boldyreva, F.A.Mosin // Izvestiya of the Tula State University. Economic and legal science. № 1-2 / 2011. Mode of access: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyus>
9. Isachenko II (2013) Human Resource Management: Textbook. Benefit /I.I.Isachenko, OI Elizarova, EA Condrieu, IS Mashinskaya; Mosk. gos.un-ton printing of Ivan Fedorovai - M.: MGUP of Ivan Fedorov, 2013 – 206p.
10. Skripnik NA (2014) Formation of the feature space personnel potential of the enterprise to solve the problem of recognition of its level News / SK Harichkov, NA Skripnik // News Hmelnitskogonatsionalnogouniversitetu. Ekonomichni science. - Hmelnitsky: Kharkiv - 2014. - № 3, Volume 3 - pp. 60 - 65. The mode of access: http://lib.khnu.km.ua/pdf/visnyk_tup/2014/VK_NU-ES-201
11. Skripnik NA (2014) Analysis of human resource capacity of the enterprise as a complex multi-level dynamic system / NA Skripnik // Mizhnarodny NAUKOVO magazine. Mechanizmiregulyuvannya Economy (MNZH "MRE"). ISSN 1726-8699 - Sumy: Sumy State University - 2014. - № 4 - pp 162-174. Access mode: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?Cmd=view_articl
12. Skripnik NA (2015) The concept of system analysis methods relations of the subjects of personnel capacities of the industrial enterprise / NA Skripnik, SK Harichkov // Collection of scientific works. Scientific Bulletin of Odessa National Economic. Economic sciences. - Odessa: ONEU - 2015. - № 9 (229) - S. 161 - 174. The access modes: [http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive\(ru\).php](http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive(ru).php)
13. Fedin V (2004) The mechanism of formation and use of human potential of the enterprise in a transition economy firms: Author. Dis. on the competitor. Ouch. PhD degree. Economy. Sciences: spets.08.00.05 - Economy and management of national economy [electronic resource] / V.V.Fedin. - - Moscow, 2004. - 24 mode of access to the resource <http://www.dissercat.com/content/mekhanizm-formirovan>
14. Maslov VI (2004) Strategic human resource management in terms of an effective organizational culture. Moscow: Finpress, 2004.

