



СУТНІСТЬ МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЙОГО МІСЦЕ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ СУСПІЛЬСТВА

Л. О. Гончарова, О. М. Вольська, В. О. Букіашвілі

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, 86123, Україна.*

Отримана 10 лютого 2006; прийнята 20 березня 2006

Анотація. Стаття присвячена механізму кадрового забезпечення як інтегрованій системі соціальних, матеріальних та інформаційних об'єктів, які, взаємодіючи певним чином, здійснюють кадрове забезпечення суспільного виробництва.

Ключові слова: трудовий потенціал, кадрові ресурси, кадрова політика, резерви підвищення ефективності, механізм кадрового забезпечення.

СУЩНОСТЬ МЕХАНИЗМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И ЕГО МЕСТО В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВА

Л. А. Гончарова, Е. М. Вольская, В. О. Букиашвили

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры
ул. Державина, 2, г. Макеевка, 86123, Украина.*

Получена 10 февраля, принята 20 марта 2006

Аннотация. Статья посвящена механизму кадрового обеспечения как интегрированной системе социальных, материальных и информационных объектов, которые, взаимодействуя определенным образом, осуществляют кадровое обеспечение общественного производства.

Ключевые слова: трудовой потенциал, кадровые ресурсы, кадровая политика, резервы повышения эффективности, механизм кадрового обеспечения.

MECHANISM ENSUREING ECONOMICS OF PERSONNEL, ITS ROLE IN ECONOMIC SYSTEM OF SOCIETY

L. A. Goncharova, E. M. Volskaya, V. O. Bukiashvili

Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

Derzhavin Str., 2, Makiyivka, 86123, Ukraine.

Received February 10, 2006; accepted March 20, 2006

Abstract. An article is dedicated to mechanism trained provision as integrated system social, material and information object, which, interacting certain image, realize trained provision public production.

Key words: the labor potential, trained facility, trained policy, reserves of increasing to efficiency, mechanism of the trained provision.

Постановка проблеми. Кадрові ресурси — це найважливіші ресурси будь-якого підприємства та організації, саме від кадрового забезпечення залежить економічна ефективність провідних підприємств країни.

Мета статті: розкрити сутність механізму кадрового забезпечення економіки та знайти його місце в економічній системі суспільства

Виклад основного матеріалу. З точки зору співвідношення попиту і пропозиції на кадри в країні, кадрові ресурси можна поділити на 3 частини:

1. Використовувані кадрові ресурси — частина кадрових ресурсів суспільства, яка вже використовується у суспільному виробництві. Ці кадрові ресурси складають основну частку кадрових ресурсів і кількісно співпадають з використаними трудовими ресурсами.
2. Перспективні кадрові ресурси — частина невикористаних кадрових ресурсів в обсязі, на який є попит роботодавців, яка здатна працевлаштуватись в умовах перевищення пропозиції кадрів над попитом на них. Ці кадрові ресурси будуть найближчим часом залучені до процесу суспільного виробництва і трансформуються у використані кадрові ресурси, однак водночас з'являться нові економічні робочі місця, зміняться вимоги роботодавців, а також характеристики та ви-

моги безробітних, внаслідок чого з'являться нові перспективні кадрові ресурси.

3. Надлишкові кадрові ресурси — частина невикористаних кадрових ресурсів в обсязі, на який невикористовувані кадрові ресурси перевищують сукупний попит роботодавців на кадри. До цієї частини невикористовуваних кадрових ресурсів в умовах трансформаційної економіки (коли інфраструктура ринку праці недостатньо розвинена) належать перш за все ті кадри, які гірше за інших вміють знаходити роботу або докладають менше зусиль для її пошуку.

З наведеної інформації випливає, що, на відміну від використовуваних кадрових ресурсів, яким притаманна значна стабільність, перспективна частина кадрових ресурсів постійно оновлюється, стаючи перехідною ланкою від зайвих трудових ресурсів і надлишкових кадрових ресурсів до використовуваних кадрових ресурсів.

Незастосовані кадрові ресурси є джерелом задоволення потреби економіки в кадрах. Процес задоволення цієї потреби називається кадровим забезпеченням економіки і є відтворенням як кадрового потенціалу взагалі, так і застосованої його частини зокрема

Зрозуміло, що формування трудового потенціалу економічно активного населення є тільки одним з напрямків формування кадрів,

оскільки люди формуються як кадри впродовж всього трудового життя завдяки зміні своїх життєвих поглядів, сімейного стану, рівня здоров'я, вимог до роботи, стажу роботи на певних посадах та інших характеристик. Однак при цьому формування трудового потенціалу є основою формування людей як кадрів, без чогої вони не зможуть належати до кадрових ресурсів, і їх інші характеристики не матимуть значення для роботодавців.

Залучення кадрів може відбуватись, як на основі економічних, так і на основі неекономічних взаємин між суб'єктами кадрового забезпечення та особами, що шукають роботу.

В першому випадку відбувається конкурентна боротьба пошукувачів роботи за вільні робочі місця, внаслідок якої організаціями наймаються найкращі претенденти. В цьому випадку в ринковій та трансформаційній економіці залучення кадрів відбувається через ринок праці, який є домінуючим елементом підсистеми залучення кадрів в розвинених країнах.

Головним способом залучення кадрів на основі неекономічних відносин є найом на основі особистих зв'язків, що передбачає використання у якості головного критерію відбору претендентів на вакантну посаду характер особистого зв'язку між ними та особами, що ухвалюють рішення про призначення, або можуть впливати на нього. При цьому реальна конкуренція між претендентами на вакантну посаду відсутня, оскільки особа, що ухвалює рішення про призначення, має один чіткий критерій відбору — особистий зв'язок, а інші характеристики претендентів не мають значення.

Також залучення на основі неекономічних відносин відбувається за рахунок працевлаштування державою осіб, які мають низьку конкурентоспроможність на ринку праці та потребують надання робочого місця з метою забезпечення їх соціальної захищеності. До таких осіб належать головним чином молоді спеціалісти, яким держава допомагає знайти перше робоче місце, та інваліди.

Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях в країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто усунення нестачі кадрів в організаціях

країни, яка буває як тимчасовою, так і довготривалою, і може набувати таких видів:

1. Фрикційна нестача кадрів — викликається плинністю кадрів.

Вакантні посади, яким властива фрикційна нестача кадрів, можуть бути легко заповнені, оскільки на ринку достатньо кадрових ресурсів для цього, а умови роботи на цих посадах є достатньо привабливими, тому зазвичай негативні наслідки цієї нестачі кадрів для організацій є незначними. Однак високий поточний рівень фрикційної нестачі кадрів у певній організації може бути небезпечним для її існування; водночас високий середньорічний рівень цього показника може свідчити про неякісний підбір кадрів, а також про несприятливий психологічний клімат в організації чи про неефективне функціонування підсистеми залучення кадрів.

2. Структурна нестача кадрів — так само, як і структурне безробіття, викликається невідповідністю структури попиту та пропозиції кадрів на ринку праці.

Структурна нестача кадрів може бути свідченням нездатності організації конкурувати з іншими економічними суб'єктами під час залучення працівників тих категорій, яких не вистачає на ринку праці. Причинами цього можуть бути неспроможність запропонувати таким працівникам кращі, ніж в інших організаціях, умови роботи, а також невміння залучати кадри на ринку праці.

3. Форс-мажорна нестача кадрів — викликана невідповідністю кількості економічних робочих місць та економічно активного населення на певній території.

Цей вид нестачі кадрів може виникати як під час негативних подій (воєн, епідемій, стихійних лих та техногенних катастроф, відтоку сільського населення у місто, зовнішньої міграції працездатного населення), так і під час позитивних — наприклад, швидкого економічного зростання в певному регіоні. Негативно впливає на всі організації, що працюють на території, де спостерігається цей вид нестачі кадрів.

4. Псевдонестача кадрів — виникає, коли працівники певного професійно-кваліфікаційного рівня є на ринку праці в достатній кількості, однак організація не може залучити

їх, оскільки нездатна запропонувати їм гідні умови оплати праці.

Така нестача кадрів є головною ознакою організацій, що мають негативний кругообіг ресурсів, і вельми поширена в Україні.

Нестачу кадрів організації можуть відчути тільки у разі виникнення потреби у кадрах, яка зумовлюється двома причинами.

Першою причиною появи потреби у кадрах є створення нових робочих місць, а також вивільнення вже існуючих завдяки плинності кадрів.

Другою причиною появи потреби у кадрах є невідповідність професійних та особистих якостей працівників вимогам їх посад. Вона виникає внаслідок того, що НТП, а також зміна ринкового середовища призводять до процесу постійного старіння знань та вмінь працівників, і можуть вимагати від нього інших особистих якостей, ніж раніше. Щоб привести характеристики персоналу у відповідність з вимогами посад, здійснюється підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів.

Механізм кадрового забезпечення економіки — це інтегрована система соціальних, матеріальних та інформаційних об'єктів, які, взаємодіючи певним чином, здійснюють кадрове забезпечення суспільного виробництва. Він може розглядатись на чотирьох рівнях: макроекономічному, галузевому, регіональному та мікроекономічному. Макроекономічний механізм кадрового забезпечення (або механізм кадрового забезпечення економіки) забезпечує кадрами усі організації, які функціонують в межах економічної системи країни (включаючи підприємства, державні установи і некомерційні організації), у тому числі — незареєстровані. Розглядаючи механізм кадрового забезпечення на мікроекономічному рівні, ми розуміємо під цим терміном якусь частину макроекономічного механізму кадрового забезпечення, яка забезпечує кадрами конкретну організацію. На регіональному та галузевому рівнях механізм кадрового забезпечення являє собою частину макроекономічного механізму кадрового забезпечення, що забезпечує кадрами організації певного регіону чи галузі.

Основною задачею державного регулювання роботи механізму кадрового забезпечення має бути розширене відтворення кадрового

потенціалу країни. Воно є можливим тільки за умови достатньо повного та раціонального використання існуючого кадрового потенціалу, коли створений працюючими суспільний продукт буде достатній для фінансування підготовки кадрів на новому кількісному і якісному рівні. Також це потребує і розширеного відтворення населення, інноваційного підходу до організації навчання фахівців, стимулювання державних та приватних інвестицій в людський капітал. Доцільним може бути і збільшення кадрового потенціалу за рахунок залучення найкращих фахівців з інших, як це практикується провідними світовими державами. За умов економічного зростання необхідним є інтенсивний тип збільшення продукту праці в суспільному виробництві, що передбачає підвищення продукту, створюваного кожною працюючою особою за незначного зростання їх кількості. У зв'язку з цим важливим є використання систем безперервного навчання впродовж життя, вдосконалення організації праці на підприємствах.

Слід зазначити, що кадрове забезпечення є лише частиною процесу відтворення кадрового потенціалу, оскільки не включає процес його використання, а тільки всі події, пов'язані з підготовкою до нього.

Якість кадрового забезпечення економіки (яка являє собою узагальнюючу оцінку якості кадрового забезпечення організацій країни) справляє вагомий вплив на ефективність (що безпосередньо відображається в розмірі ВВП, який значною мірою залежить від доходів і прибутків підприємств). Перш за все це зумовлено значним впливом якості кадрового забезпечення будь-яких організацій на ефективність їх господарювання, яка в узагальненому по країні вигляді визначає ефективність роботи економіки в цілому [1].

Також кадрове забезпечення економіки суттєво впливає на:

1. Інвестиційну привабливість країни.

Одним з головних чинників інвестиційної привабливості слаборозвинених країн, до яких, на нашу думку, за деякими параметрами можна віднести і Україну, є низька ціна робочої сили. Саме достатньо високу якість трудових ресурсів в країні за досить низької ціни робочої сили вітчизняні фахівці вважають основним

фактором інвестиційної привабливості України для іноземних інвесторів [2]. Однак якщо якісні та відносно дешеві трудові ресурси важко залучити, то інвестиційна привабливість країни суттєво знижується, що призводить до зменшення обсягу іноземних інвестицій.

2. Інноваційний потенціал економіки та ступінь його використання [3].

Для розробки та впровадження інновацій, економіка повинна мати достатню кількість працівників з інноваційним типом мислення та здатністю до творчої діяльності, причому вони мають бути залучені до роботи на посадах, де зможуть повною мірою проявити свої здібності. При цьому на керівних посадах підприємств та органів державного управління мають бути особи, що здатні створити сприятливі умови для розробки інновацій та забезпечити їх впровадження у практику. Все це не є можливим за неякісної роботи механізму кадрового забезпечення економіки.

3. Конкурентоспроможність країни на світовому ринку.

Відомо, що головним видом ресурсів є трудові (про це зокрема свідчить досвід Японії, яка не маючи в достатній кількості основних природних ресурсів спромоглася стати лідером світового ринку). Висококваліфіковані працівники здатні знайти необхідні ресурси, розробити та виготовити високоякісну продукцію, забезпечити її збут на світовому ринку, водночас кваліфіковані керівники підприємств здатні ефективно використовувати трудовий потенціал своїх підлеглих, а урядовці — створити умови для якнайкращого функціонування економіки країни. Для того, щоб все це відбулось, необхідно сформувати кадри високої якості та забезпечити їх залучення на ті посади, де вони зможуть найповніше реалізувати свій потенціал, тобто створити високоякісну систему КЗ економіки.

4. Ефективність державного управління.

Для того, щоб система державного управління функціонувала ефективно, вона має бути забезпечена висококваліфікованими державними службовцями, причому залученими до роботи на тих посадах, де вони зможуть повною

мірою реалізувати свій трудовий потенціал. Оскільки якість кадрового забезпечення економіки в цілому за умов формування ринкових відносин значною мірою залежить від втручання держави в цю сферу, то підвищення ефективності кадрового забезпечення державного управління є першочерговим макроекономічним завданням, від результатів виконання якого в підсумку залежатиме якість кадрового забезпечення економіки в цілому.

Висновок. Усі кадри мають певний трудовий потенціал, який можна назвати кадровим потенціалом суспільства, кількісно він буде меншим трудового потенціалу суспільства, оскільки частина пошукувачів роботи хоче працювати на посадах, на які вони не можуть реально претендувати (згідно з вимогами роботодавців та конкурентною ситуацією на ринку праці) і тому не є кадрами.

Якість роботи будь-якого механізму кадрового забезпечення залежить від великої кількості макроекономічних та мікроекономічних факторів, і завдяки цьому постійно змінюється. При цьому якість роботи макроекономічного (галузевого, регіонального) та будь-якого мікроекономічного механізму кадрового забезпечення, який входить до його складу, за інших рівних умов знаходяться у прямо пропорційній залежності.

Значний вплив якості кадрового забезпечення економіки на стан економіки зумовлює необхідність активного державного регулювання цієї сфери економічного життя, яке в Україні є практично відсутнім.

Література

1. Біляцький С., Хахлюк А, Мірошніченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. - 2000. - №4. - С. 3-8.
2. Згалат-Лозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Дис. к-та ек. наук: 08.02.03 / Наук. дослід. ек. інститут. - К.: 2002. - 203 с.
3. Лощинін М. Вакансії як фундаментальне явище природи ринку // Економіст. - 2002. - №11. - С. 52-82.

Гончарова Лада Олександрівна — асистент кафедри "Менеджмент організацій" Донбаської національної академії будівництва й архітектури, науковий напрямок — управління кадровими ресурсами.

Вольська Олена Михайлівна — асистент кафедри "Менеджмент організацій" Донбаської національної академії будівництва й архітектури, науковий напрямок — інвестиційна привабливість регіона.

Букіашвілі Віра Отарівна — студентка 4 курсу Інституту економіки, менеджменту, маркетингу в будівництві.

Гончарова Лада Александровна — асистент кафедры "Менеджмент организаций" Донбасской национальной академии строительства и архитектуры, научное направление — управление кадровыми ресурсами.

Вольская Елена Михайловна — асистент кафедры "Менеджмент организаций" Донбасской национальной академии строительства и архитектуры, научное направление - инвестиционная привлекательность региона.

Букиашвили Вера Отаровна — студентка 4 курса Института экономики, менеджмента, маркетинга в строительстве.

Goncharova Lada Oleksandrovna — assistant of department management of organizations of the Donbass National Academy of Civil Engineering and Architecture, scientific direction — management of personnel.

Volskaya Elena Michailovna — of department management assistant of organizations of the Donbas National Academy of Civil Engineering and architecture, scientific direction — investment attractiveness of region.

Bukiashvili Vera Otarovna — student of 4-th course IEMMB of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture