

УДК 331.08

Гармідер Л.Д.
доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу
Дніпропетровського університету
імені Альфреда Нобеля

КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

THE CONCEPTION OF STAFF POTENTIAL DEVELOPMENT OF TRADE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

В статті проаналізовано сучасні концептуальні підходи до управління персоналом та його розвиток. Обґрунтовано необхідність розробки концептуальних підходів до розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств. Запропонована концепція розвитку кадрового потенціалу підприємства, що побудована як система блоків (теоретичне підґрунтя розвитку кадрового потенціалу, концептуальні ідеї розвитку кадрового потенціалу та концептуальна модель розвитку кадрового потенціалу).

Ключові слова: кадровий потенціал, розвиток, концепція, управління персоналом.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы современные концептуальные подходы к управлению персоналом и его развитие. Обоснована необходимость разработки концептуальных подходов к развитию кадрового потенциала торговых предприятий. Предложена концепция развития кадрового потенциала предприятия, построенная как система блоков (теоретическая основа развития кадрового потенциала, концептуальные идеи развития кадрового потенциала и концептуальная модель развития кадрового потенциала).

Ключевые слова: кадровый потенциал, развитие, концепция, управление персоналом.

ANNOTATION

The modern conceptual approach to personnel management and its development is analysed. The necessity of exploitation of the conceptual approach to staff potential development of trade enterprises is reasoned. The conception of staff potential development of enterprise, which is built as a system of blocks (theoretical basis of staff potential development, conceptual ideas of staff potential development and conceptual model of staff potential development), is offered.

Keywords: staff potential, development, conception, personnel management.

Постановка проблеми. Формування ринкових відносин в країні висунуло ряд нових завдань, рішення яких неможливе на основі старих уявлень, підходів і методів управління економічними процесами. Особливу гостроту тут набувають проблеми управління кадрами, формування трудових колективів, що мають необхідні ресурси для вирішення складних завдань сучасного виробництва. Зарубіжний і вітчизняний досвід роботи багатьох підприємств свідчить про те, що успішність їх діяльності, виживаність і конкурентоспроможність залежать не лише від розмірів матеріальних і фінансових ресурсів, наявних в їх розпорядженні, а також від кадрового потенціалу цих підприємств. Чим вище рівень розвитку кадрового потенціалу з точки зору сукупності

його професійних знань навичок, здібностей і мотивів до праці, тим ефективніше працює підприємство.

Актуальність теми нашого дослідження визначається її особливою значущістю для торговельних підприємств, оскільки саме тут проблема кадрів є визначальною. Крім того, назріла необхідність глибокого вивчення нових напрямів у формуванні кадрового потенціалу підприємств, розробки концептуальних підходів щодо його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування, розвитку кадрового потенціалу були предметом досліджень вітчизняних і закордонних науковців, серед яких: І. Адісес, І. Ансофф, Дж. Бойделл, К. Блек, О. Гнибіденко, В. Гриньова, Р. Еренберг, О. Іванісов, Н. Краснокутська, Н. Макашев, М. Мескон, В. Пономаренко, В. Савченко, В. Смолук, В. Ткаченко, О. Ткачук, І. Петрова, Д. Уїлсон, А. Череп, Л. Шимановська-Діанич та ін. [1].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, незважаючи на суттєві напрацювання в означеному напрямі, потребують спеціального дослідження нові підходи до концептуального й методологічного обґрунтування процесу і напрямів розвитку кадрового потенціалу та розробки відповідних рекомендацій прикладного характеру з урахуванням специфіки функціонування торговельних підприємств, реалізація яких дозволяє підвищувати ефективність управління кадровим потенціалом.

Мета статті. Невирішеність низки теоретичних і практичних питань в області розвитку кадрового потенціалу підприємств, специфіка функціонування торговельних підприємств в Україні, визначили мету статті, а саме – запропонувати концепцію розвитку кадрового потенціалу підприємств торгівлі.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових праць дозволив зробити висновок, що основу сучасної концепції управління персоналом складає зростаюча роль особи працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією [2–6]. Управління

персоналом в таких умовах набуває особливого значущості і при переході до ринкових відносин може бути визначене формулою «цілі – людина – ефективність» (ефективна кадрова політика для досягнення цілей організації має бути спрямована: в зовнішньому середовищі – на споживача, у внутрішньому – на персонал). Отже, уся система управління персоналом в сучасних реаліях, в умовах переходу на ринкові відносин вимагає переоцінки цінностей, повороту свідомості працюючого до споживача, до прояву ініціативи, переходу до соціальних норм, що ґрунтовані на здоровому економічному глузді, з урахуванням моральної сторони бізнесу і його соціальної відповідальності.

Під концепцією в науці розуміється система взаємопов'язаних поглядів, які впливають один з одного, на ті або інші явища, процеси; спосіб розуміння, трактування яких-небудь явищ, подій; засаднича ідея будь-якої теорії, загальний задум, головна думка [7]. Концепція розвитку кадрового потенціалу, на наш погляд, – це своєрідна ідеологія кадрового розвитку, унікальна для цього підприємства, яка створює його конкурентну перевагу. Ми пропонуємо розуміти під концепцією розвитку кадрового потенціалу систему теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів розвитку кадрового потенціалу, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємства.

Запропонована у роботі концепція має типову теоретико-понятійну структуру [8]:

- концептуальні положення її мають будуватися відповідно загальних критеріїв науковості: відкритості для перевірки, економічності реалізації, творчої цінності, широти охоплення, функціональної значущості і використання правил наукової методології;

- авторська концепція повинна мати позитивні ознаки класичного зразка: вихідні підстави, сутнісні характеристики, основні (концептуальні) ідеї, концептуальну модель і технології її реалізації (рис. 1).

Запропонована концепція розвитку кадрового потенціалу конструктивно побудована як система блоків (теоретичне підґрунтя, концептуальні ідеї, концептуальна модель), що являють собою інструмент передавання основної точки зору дослідника з метою подальшого використання у практичній діяльності торговельних підприємств для забезпечення формування, відтворення, неперервного розвитку та якості кадрового потенціалу з урахуванням запитів і потреб зацікавлених в означених процесах сторін.

1. Теоретичним підґрунтям концепції неперервного розвитку кадрового потенціалу підприємства є такі закономірні процеси.

1.1. Головним методологічним і теоретичним підґрунтям побудови концепції є концеп-

ція взаємодії зацікавлених сторін, компетентнісний підхід, теорії загального управління якістю, теорії життєвого циклу, концепції неперервної освіти, нормативно-законодавча база у сфері освіти і внутрішньо-корпоративного навчання та ін.

1.2. Основними сутнісними характеристиками дослідження виступають такі основні поняття: неперервний розвиток; розвиток кадрового потенціалу як соціально-економічний процес; кадровий потенціал як динамічна соціально-економічна система.

2. Концептуальними ідеями виступають такі положення: головна ідея розробки концепції розвитку, стратегія розвитку, принципи та умови розвитку.

3. До концепції входить концептуальна модель, що відображає процес, спрямований на реалізацію розробленої наукової концепції неперервного розвитку (НПР) кадрового потенціалу і на розвиток особистісних і професійних функцій тих, що навчаються. Концептуальна модель має включати наукову (підґрунтя, підходи, принципи НПР), нормативну (цілі, програми, критерії, стандарти, спрямовані на НПР), технологічну (засоби, умови, форми, способи реалізації напрямів НПР) та емпіричну (завдання, процеси, оцінки, результати НПР) складові, кожна з яких спрямована на виконання певних функцій: створення наукового, нормативного, методичного, практичного забезпечення процесу, що досліджується. Ці складові відображені в чотирьох блоках у запропонованій концептуальній моделі розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Кожна складова спрямована на виконання певних функцій: наукова – на виконання функції наукового забезпечення процесу НПР; нормативна – функції управління цим процесом; технологічна – пов'язана з функцією методичного забезпечення процесу НПР; емпірична – спрямована на практичне забезпечення процесу НПР. Кожен блок концептуальної моделі вбирає в себе відповідні функції, які взаємно доповнюють одна одну.

Наведена модель, як відзначалося вище, є концептуальною, оскільки спрямована на реалізацію концепції. Крім того, вона є функціональною, оскільки описує процес з точки зору його функціонального управління.

4. Для реалізації розробленої концептуальної моделі розвитку кадрового потенціалу автором пропонується методичний інструментарій і обґрунтування інструментів, що забезпечують неперервний розвиток кадрового потенціалу. У системі інструментів управління персоналом концепція може розглядатися як «інтегратор», що об'єднує в собі існуючі в підприємстві та запропоновані автором технології кадрового розвитку, причому в послідовності, яка визначається предметною сферою управління.

Ключовою перевагою наведеної концептуальної моделі є її відносна незалежність від кон-

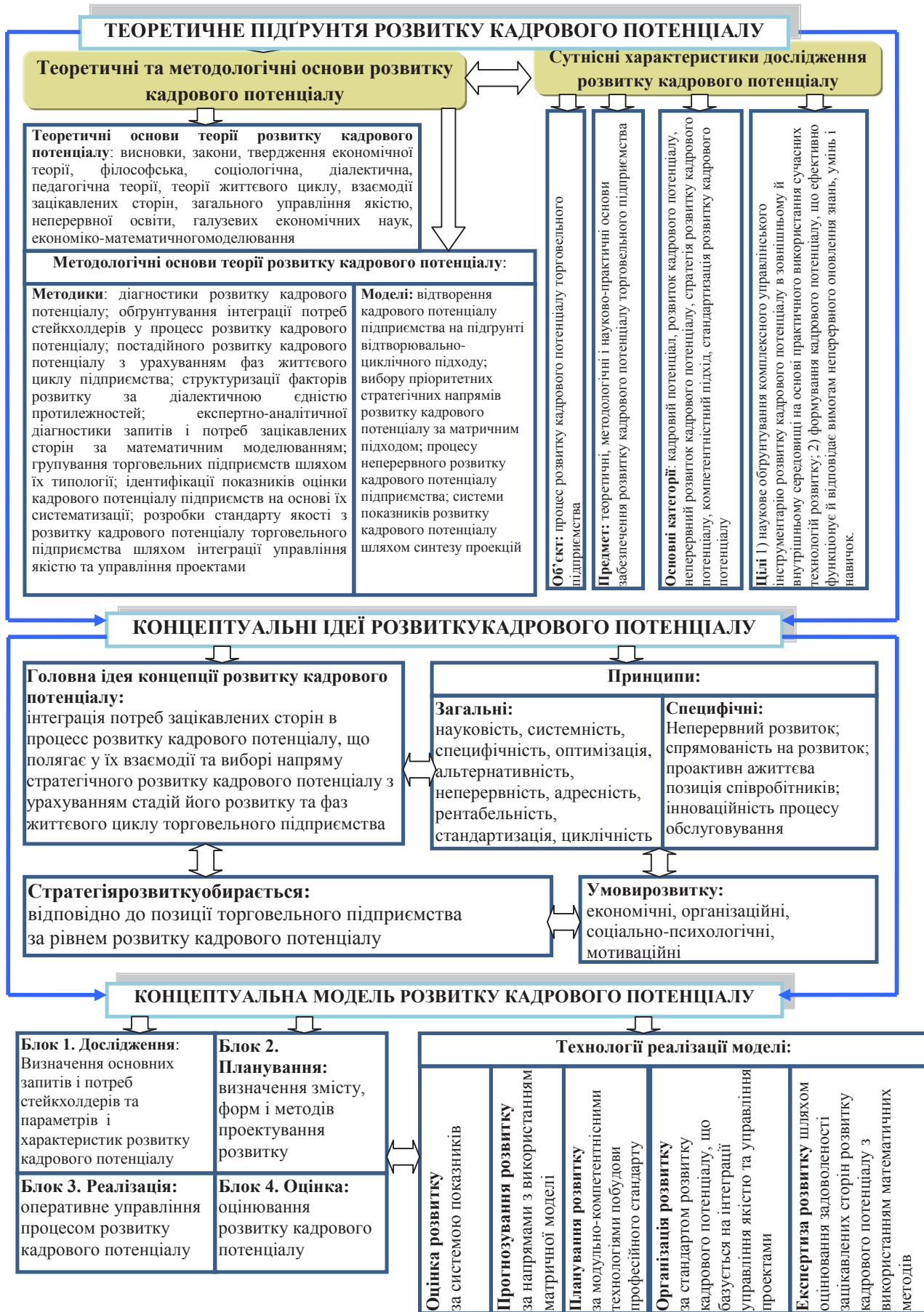


Рис. 1. Концепція розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств

кретної реалізації в процесі розвитку кадрового потенціалу будь-якого підприємства торгівлі. Ця незалежність забезпечується використанням в моделі функцій, тобто заданих перетворень поточного стану тих, хто навчається, в необхідний стан. Реалізація функцій конкретизує цю модель і прив'язує її до обраних умов.

Висновки. Таким чином, розроблено концепцію розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства, що побудована як система блоків: теоретичне підґрунтя, концептуальні ідеї, концептуальна модель, у межах яких, відповідно до галузевої специфіки, обґрунтовано теоретичні та методологічні основи, сутнісні характеристики та головна ідея розвитку кадрового потенціалу, його принципи (загальні та специфічні), умови розвитку кадрового потенціалу та вибір стратегії, моделювання неперервного розвитку кадрового потенціалу та шляхи реалізації.

Застосування концепції у практичний діяльності торговельних підприємств дозволяє в подальшому забезпечувати процеси формування, відтворення, неперервного розвитку й якості кадрового потенціалу з урахуванням запитів і потреб зацікавлених сторін в означених процесах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гармідер Л.Д. Розвиток кадрового потенціалу торговельних підприємств: концепція та методологія: автореферат дис. ... д. е. н.: спец. 08.00.04 / Л.Д. Гармідер; Полтавський ун-т ек. і торг. – Полтава, 2015. – 40 с.
2. Быков В.М. Дифференцированный подход в кадровой политике как фактор экономического и социального благополучия предприятий / В.М. Быков // Управление персоналом. – 2008. – № 22 (200). – С. 41–43.
3. Базаров Г.Т. Особенности обучения взрослых / Г.Т. Базаров // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 2. – С. 42–48.
4. Андруник А. П. Современные пути повышения эффективности управления персоналом: [монография] / [А.П. Андруник, В.П. Черданцев, М.В. Тренина]. – М.: изд-во Учебно-методического центра сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров агропромышленного комплекса, 2014. – 338 с.
5. Забайкин Ю.В. Современные концепции управления персоналом / Ю.В. Забайкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //www.econf.rae.ru/pdf/2011/07/433.pdf.
6. Концепция развития системы управления персоналом в публичной библиотеке города Москвы / ГБУК г. Москвы. «ЦУНБ им. Н. А. Некрасова». – М.: «ЦУНБ им. Н. А. Некрасова», 2011. – 84 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //www.bibliogorod.ru/.../kontseptsiya-razvitiya-sistemy-upravleniya-perso.
7. Тарасов Ю.И. Концепция управления персоналом в теории и практике классического менеджмента / Ю.И. Тарасов, Е.Б. Чуяко [Электронный ресурс] – Режим доступа: // http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-personalom-v-teorii-i-praktike-klassicheskogo-menedzhmenta.
8. Разинкина Е.М. Концепция непрерывной опережающей профессиональной подготовки кадров для горно-металлургической отрасли / [Е.М. Разинкина, Е.А. Ильина, Г.С. Ялмурзина] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // www.rae.ru/monographs/136.