06.77.02

**Захарова О.В.**, д.э.н., профессор

Черкасский государственный технологический университет, Украина

**Придатько Э.Н.**

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», Украина

**ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: УСЛОВИЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

*Өңірдің және елдің экономикасын жақсартудың тиімді факторлар ретінде өнеркәсіптік кәсіпорынның кадрларын қалыптастыру үрдістеріне назар аудару қажеттілігі негізделген. Өнеркәсіптік кәсіпорынның персоналын қалыптастыру үдерістерінің тиімділігіне қол жеткізу үшін жағдайлар жасалды және сипатталды.*

*The necessity of increasing attention to the processes of forming the personnel of an industrial enterprise as an effective factor in improving the economy of the region and the country is substantiated. The conditions for achieving the efficiency of the processes of forming the personnel of an industrial enterprise are singled out and characterized.*

*Обоснована необходимость повышения внимания к процессам формирования персонала промышленного предприятия, как действенного фактора оздоровления экономики региона и страны. Выделены и охарактеризованы условия достижения эффективности процессов формирования персонала промышленного предприятия.*

*Түйінді сөздер: адам, қызметкерлер, тұлға, кәсіпорын, өнеркәсіп, Украина, процесс, қалыптасу, тиімділік, жағдай, қоғам, оқыту, өндіріс, кәсіптік деңгей, инновация, даму, бәсекеге қабілеттілік*

*Keywords: person, personnel, personality, enterprise, industry, Ukraine, process, formation, efficiency, conditions, society, training, production, professional level, innovation, development, competitiveness*

*Ключевые слова: человек, персонал, личность, предприятие, промышленность, Украина, процесс, формирование, эффективность, условия, общество, обучение, производство, профессиональный уровень, инновации, развитие, конкурентоспособность*

*Введение.* Современные мировые тенденции всеобщего инновационного развития постепенно привносят новые аспекты и в украинскую экономику, не смотря на наличие финансово-экономического и общественно-политического кризисов в стране. На протяжении последних лет в Украине наблюдается процесс существенного изменения роли человека в производстве благодаря трансформациям, которые наблюдаются в содержании труда и внедрении пилотных нововведений и инноваций, в результате чего происходит непрерывный рост требований к профессиональному, образовательному и культурному уровням работника, повышение значимости для предприятия степени его самоконтроля и самодисциплины, а, следовательно, ожидаются положительные изменения приоритетов в системе ценностей всех без исключения работников независимо от их должности, рабочего места или профессии. Однако достичь перечисленных положительных результатов невозможно исключительно административными мероприятиями силами одного предприятия – это достаточно длительный процесс, участие в котором должны принимать все без исключения участники процесса становления профессионала и личности, а именно: семья, средняя, профессионально-техническая и высшая школа, внешкольные учреждения, все предприятия, где в течение трудовой жизни работал человек, общество и т.д. Только на таких принципах возможно построить эффективную кадровую политику любого предприятия, что позволит ему выйти на новый уровень развития и обеспечит конкурентоспособность на рынке.

*Объект и методика.* Главным ресурсом и источником развития производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности любого предприятия выступает персонал, а вернее уровень его профессиональной компетентности, квалификации, образования, практической подготовки, накопленного опыта, приобретенного мастерства во время трудовой деятельности и мотивации на достижение высоких результатов труда. То есть все то, что входит в состав человеческого капитала и формирует человеческий потенциал предприятия. Возможности накопления человеческого капитала зависят от факторов, условий и требований разного характера, учесть которые на непрерывной основе должно руководство предприятия путем результативной реализации такого инструмента, как *процесс формирования персонала*. Несмотря на то, что большинство процедур в области управления персоналом являются достаточно исследованными, в современных условиях остается необходимость уточнения содержания и сущности понятия «формирование персонала», как базового процесса, лежащего в основе достижения предприятием конкурентоспособности на рынке. При этом данная необходимость обоснована скорее не теоретической, а практической содержательной наполненностью данного процесса и важностью для современного промышленного предприятия. Установление сущности изучаемого процесса должно позволить конкретизировать условия достижения его эффективности, что будет способствовать перспективному инновационному развитию предприятия, позволит минимизировать риски от использования человеческого капитала и повысит результативность применяемой системы управления персоналом [1].

*Результаты исследований.* Теоретическому и практико-методическому изучению процедур формирования и использования персонала предприятия посвящены работы многих зарубежных и украинских ученых. Предпосылки развития современной теории управления персоналом были заложены еще в первой половине XIX в., когда Р. Оуэн и Ч. Бэббидж высказали революционную по тем временам гипотезу о том, что здоровый и материально обеспеченный рабочий человек, трудовая деятельность которого соответствует его уровню опыта, знаний и умений, выступает главным фактором достижения успешности деятельности промышленного предприятия [2; 3, с. 165]. В начале ХХ в. Ф. Тейлор продолжил исследовать природу рационального промышленного труда и заложил основы научного управления, которые базировались на четком формулировании управленцами задач, тщательном контроле качества их выполнения, профильном обучении персонала и установлении тесной связи между производительностью труда и уровнем его оплаты [4]. А. Файоль на этой основе выделил пять основных функций управления: планирование, организация, командообразование, координация и контроллинг, тщательное соблюдение которых должно было обеспечить эффективность деятельности любого предприятия [5]. Э. Мэйо в 30-е гг. ХХ в. на основании глубоких экспериментальных исследований также пришел к выводу, что эффективность деятельности предприятия определяется уровнем производительности труда его персонала, при этом акцентируя внимание на том, что обеспечить рост значения этого важного для руководства показателя возможно исключительно социально-психологическими факторами влияния [6, с. 10]. В то же время А. Маслоу предложил теорию, согласно которой высшими потребностями человека являются самореализация и самоактуализация, достижение которых должно сигнализировать о развитии личности и ускоренном накоплении трудового и человеческого потенциалов [7]. При этом человек должен достичь морально-психологического состояния счастья, из-за чего будет расти уровень его производительности труда, что станет условием увеличения доходов предприятия.

Не смотря на достаточный уровень научного исследования различных аспектов управления персоналом промышленного предприятия, сущность процесса формирования персонала не имеет четкого и устоявшегося определения, а поэтому существует необходимость проведения более глубоких исследований в этом направлении. В первой редакции толкового словаря живого великорусского языка В. Даля 1866 г. издание смысл слова «формировать» трактовался как «набирать, строить, складывать, пополнять до полного состава» [8, с. 491]. Исходя из того, что этимология слова «формирование» связана с предоставлением определенной прогрессивной формы, структуры и качественного содержательного наполнения, в области управления персоналом промышленного предприятия формирование должно сыграть решающую роль, стать основой для обеспечения эффективности его деятельности на длительную перспективу.

Большинство исследователей соглашаются с мыслью, что процесс формирования персонала промышленного предприятия является составляющей общей системы управления персоналом, однако наблюдаются определенные различия в его смысловом наполнении. Согласно первому подходу процесс формирования персонала рассматривается как определенная последовательность протекания тех или иных стадий жизненного цикла работника на уровне отдельного предприятия – непосредственно с момента его принятия и до даты увольнения. Второй подход при определении сущности процесса формирования персонала основан на акцентировании внимания на таких его важных функциях, как командообразование, воспитание, инновационное развитие, создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, а у персонала – ощущения преданности предприятию, рационального управления эмоциями работников и т.д.

Учитывая имеющиеся подходы к рассмотрению процесса формирования персонала промышленного предприятия, считаем целесообразным осуществить уточнение сущности данной научной категории. Итак, под процессом формирования персонала промышленного предприятия будем понимать сложный многоэтапный процесс, который является составной частью общей системы управления персоналом и содержащий конкретные способы воздействия и управленческие решения, направленные на создание сплоченного высокоэффективного трудового коллектива, способного рационально и в установленный для этого срок решать сложные оперативные и стратегические задачи для его перспективного развития.

Процесс формирования персонала промышленного предприятия является достаточно сложным и длительным во времени благодаря тому, что на результативность его протекания влияет значительное количество разнородных факторов, которые его определяют, трансформируют и регламентируют как по количественным, так и по качественным характеристикам. Условием достижения эффективности данного процесса является использование всех имеющихся возможностей для сбалансирования интересов наемного работника и работодателя, учет особенностей внутренних составляющих функционирования предприятия и внешней для него среды (региональный рынок труда, потребители, конкуренты, учебные заведения региона, органы местной власти и т.д.). От того, насколько полно будут удовлетворены и сбалансированы указанные интересы, будет зависеть степень обеспеченности предприятия персоналом соответствующего профессионально-квалификационного уровня с высокой мотивацией к непрерывному профессиональному и личностному развитию и достаточной лояльностью к фирме, возможности для восходящей траектории его перспективного стратегического развития на будущее.

При подборе персонала и осуществлении последующих процедур управления им достаточно важной и сложной задачей является выявление большинства из влиятельных факторов различного характера, заблаговременное предупреждение негативного воздействия которых позволит предотвратить развитие возможных кризисных ситуаций в финансово-экономической и хозяйственной сферах функционирования предприятия.

Процесс формирования персонала промышленного предприятия происходит под влиянием многих факторов, в зависимости от направленности вектора действий на его собственный персонал – из внешнего для предприятия окружения или непосредственно из внутренней среды – целесообразно разделить на две большие группы – внешние и внутренние. В общем виде внешние факторы состоят из характеристик рыночной среды, которые в той или иной степени оказывают влияние на возможности предприятия по формированию персонала необходимого количества и качества, а именно: уровень развития, доступности и качества профессионально-технического и высшего образования в регионе и стране; состояние развития рынка труда и демографические процессы; моральные нормы общества и требования действующего законодательства и др. В состав внутренних факторов, напротив, могут быть отнесены все составляющие производственно-хозяйственной деятельности предприятия, определяющие и непосредственно формирующие его потребность в персонале определенного качества, среди которых целесообразно назвать характер продукции и особенности технологического процесса ее изготовления; организационную структуру управления и утвержденную стратегию развития предприятия; финансовое состояние и сформированное отношение руководства к осуществлению расходов на развитие персонала, формирование кадрового потенциала и др.

С целью минимизации негативного влияния основных факторов на протекание процессов формирования персонала на промышленном предприятии разработаны основные направления его развития, табл. 1.

Таблица 1 – Мероприятия, направленные на предотвращение негативного влияния внешних и внутренних факторов и способствующие повышению эффективности процесса формирования персонала предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Внешние факторы | Внутренние факторы |
| *Спрос на продукцию предприятия*Трансформация продуктовой линейки в со-ответствии с требованиями рынка и сов-ременности, повышение качества продук-ции; изменение маркетинговой стратегии | *Морально-психологический климат*Сплочение коллектива путем разработки и соблюдения морально-этических норм по-ведения в коллективе, проведение тематических мероприятий |
| *Конкуренция между товаропроизводителями на рынке*Построение конкурентной политики по качеству и ассортименту продукции | *Принятый на предприятии подход к набору персонала*Рассмотрение расходов на персонал как инвестиции в человеческий капитал |
| *Уровень экономического развития региона и страны*Переход на ресурсосберегающие техно-логии, возобновляемые источники энергии и сокращение доли ресурсных расходов в себестоимости [9]; внедрение инноваций во все сферы производства и коммерческой деятельности; перепрофилирование ресурс-ной базы на локальные их источники | *Прогрессивность материально-технического обеспечения деятельности*Повышение уровня прогрессивности основ-ных фондов; сокращение срока доведения производительности оборудования до пас-портных данных; соблюдение требований по безопасной эксплуатации оборудования; привлечение инвестиционных ресурсов из различных источников |
| *Нормативно-правовое регулирование производственной сферы*Четкое выполнение принятых правовых норм; поиск иностранных партнеров, заключение договоров о сотрудничестве | *Действенность профсоюзной организации*Переход от демонстративной к действен-ной стратегии защиты прав и интересов работников и коллектива в целом; улучше-ние условий труда и отдыха персонала |
| *Сбалансированность возможностей рынка труда и нужд производственного сектора*Тесное сотрудничество предприятия с учебными заведениями региона; участие ведущих специалистов предприятия в фор-мировании программ подготовки наиболее дефицитных профессий; организация всех видов практик и стажировок для студентов  | *Созданная система профессионального развития персонала*Создание эффективной системы беспре-рывного профессионального развития сотрудников, направленной на макси-мально полное раскрытие талантов работ-ников и стимулирование их инновационной активности |

*\*Разработано авторами*

Учет предложенных направлений деятельности и мероприятий при составлении руководством предприятия стратегии развития на перспективу позволит максимально учесть и использовать потенциальные возможности и снизить риски убытков и финансовых потерь, что ведет к стабильности. При этом следует обратить внимание на тот факт, что в основе практической реализации каждого из предложенных мероприятий и направлений возможных изменений лежит профессионализм, практический опыт, трудоспособность, креативность, инновационность и мотивация к достижению тех работников, которые составляют кадровый состав и потенциал предприятия.

*Выводы*. Проведенное исследование позволило уточнить сущность экономической категории «процесс формирования персонала промышленного предприятия». Данное уточнение положено в основу обоснования внутренних и внешних факторов влияния на возможность достижения эффективности процесса управления персоналом промышленного предприятия. Путем обоснования мероприятий, направленных на минимизацию негативного влияния внешних и внутренних факторов, были сформулированы основные условия обеспечения эффективности процесса формирования персонала промышленного предприятия. Стремление к выполнению данных условий руководством промышленного предприятия позволит повысить его конкурентоспособность на внутреннем рынке. Достижение поставленных целей может быть реализовано только на основе обеспечения качественным и профессиональным кадровым составом.

*Список литературных источников*

1. Zakharova O., Kratt O. Economic Study and Risk Estime of the Investment in the Human Capital // Economics & Sociology. – 2014. – Vol. 7. – № 2. – pp. 94-108. DOI: 10.14254/2071-789X.2014/7-2/8.
2. Owen R. [Two Memorials Behalf of the Working Classes](https://books.google.com/books/about/Two_Memorials_on_Behalf_of_the_Working_C.html?id=sUNBAAAAYAAJ). London: Longman, Hurst, Rees, Orme, and Brown, 1818. 27 р.
3. Babbage Ch. [On the Economy of Machinery and Manufactures](https://books.google.com/?id=wUQeMa0MFnkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false). London: Charles Knight, 1835. 408 р.
4. Taylor F.W. [The Principles of Scientific Management](https://books.google.com/books?id=HoJMAAAAYAAJ&pg=PA3#v=onepage&f=false). New York, NY, US and London, UK: Harper & Brothers, 1911. 59 р.
5. Fayol H. Administration industrielle et générale. Paris: Dunod et Pinat. 1917. 174 p.
6. Mayo G.E. The social problems of an industrial civilization. Boston: The Andover Press, 1945. 216 р.
7. Maslow A. [A Theory of Human Motivation](http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm) // Psychological Review. 1943. Vol. 50. №4. pp. 370-396.
8. Толковый словарь живаго великорускаго языка В.И. Даля [Первое изданіе] / Изданіе общества любителей Россійской словесности, учрежденаго при Императорскомъ Московскомъ Университетѣ. В 4 ч. Ч. 4 Р-Ѵ. Москва: Типографія Т. Рисъ, 1866. 626 с.
9. Швец И.Б., Захарова О.В. Управление энергетическими ресурсами на предприятии: моногр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2002. – 184с.