

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
В РІЗНИХ СФЕРАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

FEATURES OF STAFFING IN VARIOUS SPHERES OF ECONOMIC ACTIVITY

УДК 331.108

Репихович Д.І.студент
Одеський національний політехнічний
університет**Ковалик О.А.**старший викладач кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної
та інноваційної діяльності
Одеський національний політехнічний
університет**Ковтуненко К.В.**д.е.н., доцент,
завідувач кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної
та інноваційної діяльності
Одеський національний політехнічний
університет

У статті розглядаються особливості кадрового забезпечення та запропонована форма адаптації робітників з урахуванням відмінностей у різних сферах економічної діяльності. Кадри є головним структурним елементом будь-якого підприємства, і саме від них залежить успіх його діяльності. Часто виникає ситуація, коли проблеми з кадрами намагаються вирішити стандартними методами без урахування специфіки ситуації, яка напряму пов'язана зі сферою діяльності, в якій вона виникла. Формування кадрового забезпечення для виробничої та невиробничої сфери відрізняється та складається з процесу прийому робітників на посади та їх адаптації на новому місці. Адаптація кадрового потенціалу також має брати до уваги сферу економічної діяльності організації. Якщо на підприємстві будуть розуміти необхідність аналізувати кадрові забезпечення, враховуючи специфіку сфери економічної діяльності, то можна буде уникнути проблемних ситуацій і підвищити ефективність діяльності підприємства загалом.

Ключові слова: кадрові забезпечення, сфера діяльності, адаптація, підприємство, виробнича та невиробнича сфери.

В статті рассматриваются особенности кадрового обеспечения и предложена форма

адаптации работников с учетом различий в разных сферах экономической деятельности. Кадры являются главным структурным элементом любого предприятия, и именно от них зависит успех его деятельности. Часто возникает ситуация, когда проблемы с кадрами пытаются решить стандартными методами без учета специфики ситуации, которая напрямую связана со сферой деятельности, в которой она возникла. Формирование кадрового обеспечения для производственной и непроизводственной сферы отличается и состоит из процесса приема работников на должности и их адаптации на новом месте. Адаптация кадрового потенциала также должна учитывать сферу экономической деятельности организации. Если на предприятии будут понимать необходимость анализа кадрового обеспечения, учитывая специфику сферы экономической деятельности, то можно будет избежать многих проблемных ситуаций и повысить эффективность деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, сфера деятельности, адаптация, предприятие, производственная и непроизводственная сферы.

The purpose of the article is to consider the features of staffing and offer a form of adaptation of workers taking into account the differences in various spheres of economic activity. Staff is the main structural element of any enterprise and the success of enterprise's activities depends on it. Sometimes a situation can happen when problems with staff are being solved by standard methods without taking into account the specifics of a situation. There are two main areas of economic activity: the production sphere that produces material goods and non-productive sphere that provides services to the population. The process of staffing can be divided into three main stages: the formation, the use and the development. The formation of staffing for the manufacturing and non-manufacturing sectors is different and consists of the process of recruiting workers for positions and their adaptation to a new place. Adaptation of human resources should also take into account the economic activity of the organization. However, it is possible to form a single instruction for all areas which would immediately include the identification of specific features that should be inherent in staff in a particular economic activity. The use of human resources is directly related to the organization's strategy and its main purpose of functioning. Differences in the purposes of using the workers of the budget and non-budgetary sphere also influence their development. The system has to change according to the requirements of the modern world and this must be ensured by the staff that works in these areas. Proper understanding of the specifics of the organization's sphere of activity should help to effectively perform the following tasks: provide the company with the necessary staff to achieve its goals; develop new methods for staff assessment that is going to take into account the maximum number of details; formation of directions of rational placement of staff members; improvement of the whole activity of the enterprise. The head of the enterprise needs to understand the need of analyzing staffing and take into account the specifics of the sphere of economic activity.

Key words: staffing, sphere of activity, adaptation, enterprise, industrial and non-productive sectors.

Постановка проблеми. Кадри є головним структурним елементом будь-якого підприємства, і саме від них залежить успіх його діяльності. Правильний підхід до процесу кадрового забезпечення є життєво необхідним для досягнення поставлених керівництвом цілей, але не завжди вибирається максимально доцільний підхід. Часто виникає ситуація, коли проблеми з кадрами намагаються вирішити стандартними методами без урахування специфіки ситуації, яка напряму пов'язана із сферою діяльності, в якій вона виникла.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню кадрового потенціалу присвятили свої праці багато науковців, таких як Н.О. Васюк [1] (розглядав керівні кадри в системі охорони здоров'я), Л.Г. Войнаш [2] (охарактери-

зував кадрову політику підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки), В.В. Красношарпа [6] (показав навчання та розвиток персоналу в контексті конкурентоспроможності підприємства), Ю.А. Плугіна [7] (аналізувала розвиток персоналу підприємства) та інші. Однак залежність кадрового потенціалу від сфери економічної діяльності майже не розглядалася у працях науковців.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути особливості кадрового забезпечення та запропонувати форму адаптації робітників з урахуванням відмінностей у різних сферах економічної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадрова політика є одним із найважливіших еле-

ментів діяльності будь-якої організації незалежно від того, до якої економічної сфери вона належить.

Загалом можна виділити дві основні сфери економічної діяльності [4, с. 7]:

- виробнича сфера: націлена на виготовлення матеріальних благ;
- невиробнича сфера: забезпечує надання послуг населенню.

Кожну з цих сфер можна розділити на більш вузькі напрями діяльності. Так, виробнича сфера охоплює промисловість, сільське та лісове господарство, будівництво тощо. До невиробничої сфери можна віднести науку, освіту, туризм, транспорт, торгівлю, готельно-ресторану діяльність, державне управління, культуру, охорону тощо.

У кожній з цих сфер кадри відіграють ключову роль, але проявлятися це може по-різному. Крім того, ці сфери здебільшого залежать одна від одної. Наприклад, для ефективного функціонування підприємств промисловості вони мають бути забезпечені кваліфікованими кадрами, які готуються організаціями сфери освіти. І навпаки, науковці можуть реалізовувати на практиці свої розробки в діяльності підприємств інших сфер, найчастіше на виробничих підприємствах.

Розглянемо особливості кадрового забезпечення у різних економічних сферах діяльності.

Процес кадрового забезпечення можна умовно поділити на три основні етапи [2, с. 38]:

- 1) формування;
- 2) використання;

3) розвиток.

Загалом ці етапи схожі для різних сфер діяльності підприємств, але є також і відмінності.

Формування кадрового забезпечення складається з процесу прийому робітників на посади та їх адаптації на новому місці. Під час прийому на роботу претенденти проходять перевірку на відповідність до заявлених критеріїв на ту чи іншу посаду. Якщо йдеться про виробничу сферу, то крім перевірки основних знань та навичок за спеціальністю може виникнути потреба перевірити здоров'я, оскільки виробництво часто пов'язане з важкими та шкідливими умовами праці [6, с. 164].

Водночас у сфері послуг акцент робиться на психологічне здоров'я, оскільки багато спеціальностей цієї галузі вимагають наявності стресостійких кадрів, особливо це стосується діяльності, пов'язаної з працею з іншими людьми, наприклад торгівлі, освіти, ресторанно-готельного бізнесу тощо.

Необхідно зазначити, що адаптація кадрового потенціалу також має брати до уваги сферу економічної діяльності організації. Однак можна сформувати єдину для всіх сфер інструкцію, яка б відразу включала в себе виявлення специфічних ознак, які повинні бути притаманні кадрам у тій чи іншій економічній діяльності. Розглянемо основні етапи адаптації кадрового потенціалу на рис. 1.

На першому етапі необхідно визначити перелік співробітників, які будуть відповідальними за процес адаптації і контролювати її реалізацію на

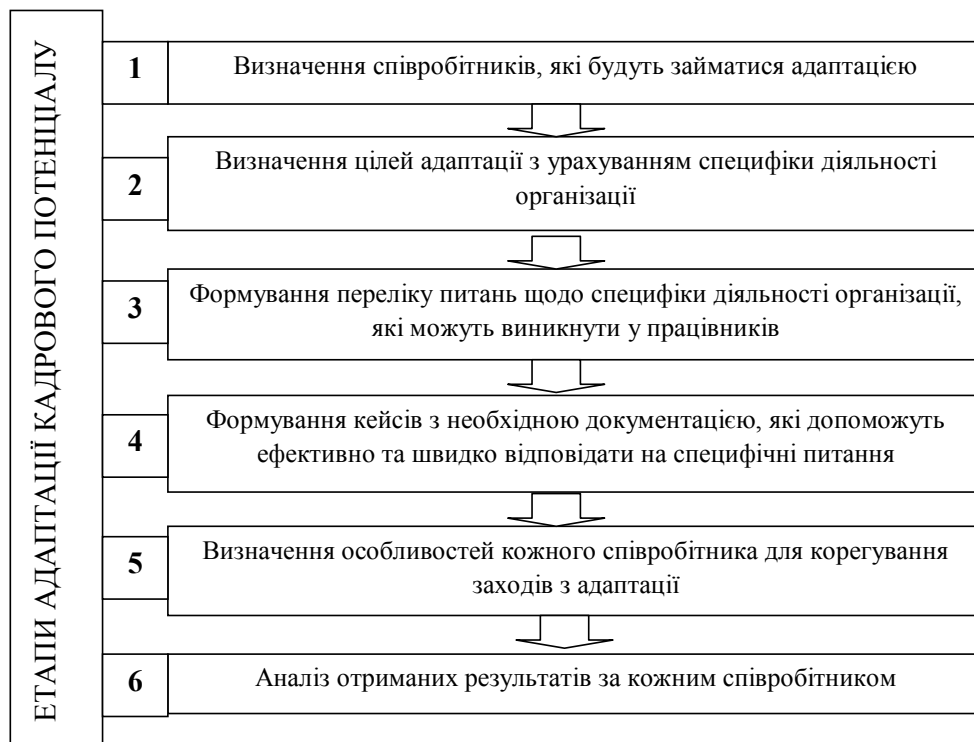


Рис. 1. Етапи адаптації кадрового потенціалу

всіх етапах. На другому етапі важливо правильно сформувати цілі адаптації з урахуванням економічної сфери діяльності організації. На третьому та четвертому етапах відбувається формування кейсів для роботи з кожним окремим співробітником, оскільки найчастіше виникають питання саме щодо специфічної частини діяльності організації, і відповіді на них не повинні бути надані за шаблоном та без попередньої підготовки. На п'ятому етапі визначаються особисті характеристики співробітника, такі як швидкість пристосування, уважність, відповідальність, зацікавленість та інші. Кожна з цих характеристик у майбутньому може вплинути на працездатність робітника, і тому необхідно корегувати адаптацію для збільшення її ефективності. На шостому етапі відбувається аналіз отриманих даних для визначення недоліків наявної системи, щоб у подальшому можна було їх уникнути.

Використання кадрового потенціалу напряму пов'язано зі стратегією організації та її головною метою функціонування [5, с. 237]. Тому напрями залучення кадрів у діяльність бюджетних та не бюджетних установ відрізняються.

Небюджетна установа має головну мету – отримання прибутку, і тому вся її діяльність спрямована на скорочення витрат і максимізацію доходу. Така політика не завжди може виражатися через підвищення якості виробленої продукції чи наданих послуг. Іноді такі цілі досягаються за рахунок збільшення кількості продукції (наданих послуг). Тому пріоритетною на підприємстві стає не стільки кваліфікація, скільки витримка робітників, праця яких має більшу трудомісткість. Також методи заохочення робітників в основному будуть матеріальними (премії, додаткова заробітна плата тощо) [7, с. 323].

У бюджетних же організаціях прибутку немає взагалі. Уся діяльність завжди спрямована на підвищення якості наданих послуг. Наприклад, у вищих навчальних закладах головною метою діяльності являється надання якісної освітньої послуги. Тому процес використання кадрів таких установ складається з методів організації працівників так, щоб їхня праця була максимально якісною [1, с. 22].

З відмінностей цілей використання робітників бюджетної та небюджетної сфери випливає і різниця напрямів їх розвитку.

У матеріальній сфері працівник має виробляти більше і швидше для того, щоб отримати позитивний ефект. Отже, для розвитку працівникам досить підвищувати лише свої професійні якості. Це також стосується небюджетних установ сфери послуг, таких як туризм, торгівля, ресторанний бізнес, транспорт тощо.

У бюджетних же установах лише професійних навичок не досить. Важливу роль також відіграє

і творчий потенціал. Адже неможливо підвищити якість освітніх послуг, використовуючи лише старі стандартні методи викладання матеріалу [3, с. 67].

Система має змінюватися відповідно до вимог сучасного світу, і це має бути забезпечено насамперед кадрами, які працюють в цих сферах, оскільки саме вони бачать усі недоліки застарілих методів і правил та мають вміння впливати на систему, а тому їм необхідно активно розвиватися в цьому напрямі.

Правильне розуміння специфіки сфери діяльності організації має допомогти ефективно виконувати такі завдання, як:

- забезпечення підприємства необхідною кількістю персоналу для досягнення поставлених цілей;
- розроблення нових методів оцінки персоналу, які будуть враховувати максимальну кількість деталей;
- формування напрямів раціональної розстановки кадрів;
- покращення діяльності організації загалом.

Висновки з проведеного дослідження. Підсумовуючи, можна сказати, що кадрове забезпечення організацій різних економічних сфер має як спільні риси, так і відмінності. І хоча відмінностей небагато, іноді вони можуть бути ключовими під час вибору ефективної кадрової політики і вплинути на успіх діяльності всієї організації. Саме розуміння цих відмінностей може допомогти менеджеру прийняти правильне рішення у кризовій ситуації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Васюк Н.О. Керівні кадри в системі охорони здоров'я: сутність понять. *Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики галузі охорони здоров'я* : матеріали наук.-практ. конф. Київ, 2015. С. 18–23.
2. Войнаш Л.Г. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2011. № 1 (10). С. 38.
3. Кагановская Т.Е. Функции и методы в структуре концептуальной основы 10 правового регулирования кадрового обеспечения государственного управления. *Проблемы законности. Вопросы конституционного права и государственного строительства*. Херсон : Право, 2013. Вип. 121. С. 59–67.
4. Ковалик О.А. Инфраструктура поддержки малого бизнеса: сучасний стан та перспективи розвитку. *Економіка. Фінанси. Право*. 2015. № 4/1`2015. С. 7–9.
5. Ковтуненко К.В., Ковалик О.А. Комерціалізація результатів наукової діяльності. *Економічний аналіз*. Тернопіль : Економічна думка, 2011. Вип. 9. Ч. 2. С. 237–239.
6. Красношарпа В.В., Коваленко А.О. Навчання та розвиток персоналу в контексті конкурентоспроможності підприємства. *Молодий вчений*. 2014. № 12(15). С. 162–165.

7. Плу́гіна Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 42. С. 323–327.

REFERENCES:

1. Vasyuk N. O. (2015) Kerivni kadry v systemi okhorony zdorovia: sutnist poniat [Personnel in the health system: the nature of concepts]. Proceedings of the *Zavdannia derzhavy u zabezpechenni efektyvnoi kadrovoy polityky haluzi okhorony zdorovia*. Kyiv, pp. 18–23.
2. Voinash L. H. (2011) Kadrova polityka pidpriemstva v suchasnykh umovakh rozvytku natsionalnoi ekonomiky [Personnel policy of the enterprise in the modern conditions of development of the national economy]. *Yevropeyskyi vektor ekonomichnoho rozvytku*, no. 1 (10), pp. 38.
3. Kahanovskaia T. E. (2013) Funktsii i metody v strukture kontseptualnoy osnovy 10 pravovogo regulirovaniya kadrovogo obespecheniya gosudarstvennogo upravleniya [Functions and methods in the structure of the conceptual framework 10 of the legal regulation of personnel support of public administration]. *Problemy*

zakonnosti. Voprosy konstitutsionnogo prava i gosudarstvennogo stroitelstva. Kherson: Pravo, vol. 121, pp. 59–67.

4. Kovalyk O. A. (2015) Infrastruktura pidtrymky maloho biznesu: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Small Business Support Infrastructure: Current Status and Development Prospects]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*, no 4/1`2015, pp. 7–9.
5. Kovtunencko K. V., Kovalyk O. A. (2011) Komert-sializatsiia rezultativ naukovoï diialnosti [Commercialization of the results of scientific activity]. *Ekonomichnyi analiz*. Ternopil: Ekonomichna dumka, vol. 9/2, part 2, pp. 237–239.
6. Krasnoshapka V. V., Kovalenko A. O. (2014) Navchannia ta rozvytok personalu v konteksti konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Training and development of personnel in the context of enterprise competitiveness]. *Molodyi vchenyi*, no. 12(15), pp. 162–165.
7. Pluhina Yu. A. (2014) Rozvytok personalu pidpriemstva: pidkhody, sutnist, modeli [Development of enterprise personnel: approaches, essence, models]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 42, pp. 323–327.

Repykhovych Diana

Student

Odessa National Polytechnic University

Kovalyk Oksana

Senior Instructor at Department of Foreign Economic and Innovative Activity

Odessa National Polytechnic University

Kovtunenka Kseniia

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,

Head of Department of Foreign Economic and Innovative Activity

Odessa National Polytechnic University

FEATURES OF STAFFING IN VARIOUS SPHERES OF ECONOMIC ACTIVITY

The purpose of the article. The purpose of the article is to consider the features of staffing and offer a form of adaptation of workers taking into account the differences in various spheres of economic activity.

Methodology. In this article were used following methods of research: the formalization of concepts, comparison (enterprises of various fields of activity), synthesis and analysis.

Results. Staff is the main structural element of any enterprise and the success of enterprise's activities depends on it. Sometimes a situation can happen when problems with staff are being solved by standard methods without taking into account the specifics of a situation.

There are two main areas of economic activity: the production sphere that produces material goods and non-productive sphere that provides services to the population. The process of staffing can be divided into three main stages: the formation, the use and the development.

The formation of staffing for the manufacturing and non-manufacturing sectors is different and consists of the process of recruiting workers for positions and their adaptation to a new place. Adaptation of human resources should also take into account the economic activity of the organization. However, it is possible to form a single instruction for all areas which would immediately include the identification of specific features that should be inherent in staff in a particular economic activity.

The use of human resources is directly related to the organization's strategy and its main purpose of functioning. Differences in the purposes of using the workers of the budget and non-budgetary sphere also influence their development.

The system has to change according to the requirements of the modern world and this must be ensured by the staff that works in these areas.

Proper understanding of the specifics of the organization's sphere of activity should help to effectively perform the following tasks: provide the company with the necessary staff to achieve its goals; develop new methods for staff assessment that is going to take into account the maximum number of details; formation of directions of rational placement of staff members; improvement of the whole activity of the enterprise.

Practical implications. If the head of the enterprise understands the need to analyze staffing and takes into account the specifics of the sphere of economic activity then there can be avoided a lot of problem situations and improved the efficiency of the whole enterprise.

Value/originality. The staffing of organizations of various economic spheres is not considered in the works of scientists and has both common features and some differences. And although there are not many differences sometimes they can be key in choosing an effective HR policy and affect the success of the entire organization. It is the understanding of these differences that can help the manager to make the right decision in a crisis situation.