

УДК 005.95:331.5

СИДОРЕНКО Т. М.

Київський національний університет технологій та дизайну

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ ПОБУТОВОГО
ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ЕФЕКТИВНОГО
ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ**

***Мета.** Дослідження процесу ефективного формування та використання кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування.*

***Методика.** Процес становлення та розвитку підприємств побутового обслуговування в умовах трансформації економіки відбувається не однозначно, має певні проблеми та особливості.*

***Результати.** Чим вище якість надання послуг підприємствами побутового обслуговування тим більше споживачів буде звертатися і залишатися задоволеними від отриманих послуг.*

***Наукова новизна.** Досліджено процес ефективного використання кадрового потенціалу на підприємствах побутового обслуговування.*

***Практична значимість.** В умовах ринкових перетворень особливого значення набувають питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства, якому належить величезна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва*

***Ключові слова:** підприємство побутового обслуговування, кадровий потенціал, використання, ефективність, формування.*

Вступ. Розвинений ринок, як відомо, передбачає наявність не тільки ринку товарів, але і ринку послуг. Зростаюча роль ринку побутового обслуговування у світовій економіці характеризує підвищений інтерес учених до теоретичних і практичних аспектів розвитку й управління послугами. Важливою умовою успішного функціонування економіки є вдосконалення діючих систем управління підприємствами та упровадження сучасних досягнень.

Усе більш очевидним стає факт, що конкурентоспроможність підприємств обумовлюється не тільки технологіями ведення бізнесу, але й етичними, культурними та соціальними чинниками. Формування економічної системи в основу якої покладено дію ринкових механізмів із соціальною орієнтацією, передбачає становлення повноцінного й ефективного приватного сектора та підприємництва, а отже докорінну перебудову відносин власності.

Дослідженням проблем формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства займались дуже багато вчених серед них : С.У Бектуров, А.Я. Кібанов, Г.А. Дмитренко, Н.І. Архіпова, Д.П. Богиня, Г.О. Бузько та інші.

Відзначаючи значущість наукових розробок вчених, варто зауважити, що у більшості робіт основна увага приділяється сутності потреб і попиту, класифікації чинників впливу на рівень задоволення попиту, методам прогнозування попиту населення на послуги тощо. Проте аналіз опублікованих робіт, матеріалів наукових

конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї проблеми, показав, що вона має багато нез'ясованих теоретичних питань і не вирішених практичних проблем.

Постановка завдання. Дослідження ефективного використання кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування та збільшення кількості висококваліфікованих працівників.

Результати дослідження. Головною рисою, що характеризує сферу побутового обслуговування, є лояльність діяльності, а також розміри, кількість підприємств, обсяги та якість надання ними послуг. Також значний вплив на розвиток підприємств побутового обслуговування має статево віковий склад населення, його купівельна спроможність, традиційні звички і особливості, кліматичні умови. Розвиток мережі підприємств побутового обслуговування стимулює населення до підприємницької діяльності, одержання прибутків і збільшення робочих місць, у тому числі на умовах неповної зайнятості.

Поняття «кадровий потенціал» почало утверджуватися у 80-ті роки ХХ століття. «Саме об'єктивні зміни у сфері виробництва диктували потребу конкретизувати поняття, які розкривають роль праці в економічному зростанні».

Раціональне використання кадрового потенціалу підприємства полягає у більш повному виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня робітників за рахунок стимулювання.

Одним із факторів, що визначає стан ринку, є його потенціал. В економічній літературі досить широко сьогодні трактується та використовується категорія потенціалу [3]. Під потенціалом підприємств побутового обслуговування розуміється – здатність надання обсягу послуг за певною ціною.

Якщо розглядати кадровий потенціал підприємства, як об'єкт стратегічного управління персоналом, необхідно відмітити, що управління кадровим потенціалом підприємства побутового обслуговування здійснюється з двох напрямів: формування та ефективного використання. На практиці процес формування та використання кадрового потенціалу тісно взаємопов'язані.

Процес формування кадрового потенціалу підприємств побутового обслуговування включає широке коло питань. Формування кадрового потенціалу представляє собою процес набуття працівником рис, необхідних для застосування у трудовій діяльності, також здобуття певних навичок та знань, фізичного, емоційного, професійного розвитку.

Ефективність використання кадрового потенціалу підприємства необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу.

Економічна основа формування кадрового потенціалу підприємства охоплює процес задоволення матеріальних, культурних і соціальних потреб персоналу. Це все безпосередньо пов'язано з створенням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх розвитку.

Кадровий потенціал підприємства включає такі показники:

- кількісні показники (склад і структура персоналу, чисельність, потенційний фонд робочого часу підприємства);

- якісні показники (інтелектуальний, етичний, духовно-творчий, адаптаційний, фізичний потенціал)

Система формування кадрового потенціалу підприємства побутового обслуговування повинна містити такі процеси:

- процес комплектування ядра колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу підприємства;
- створення умов, що сприяють адаптації працівника на підприємстві;
- організація системи професійно-кваліфікаційної підготовки та всебічного розвитку працівника;
- здійснення заходів, що попереджують виникнення незадоволення працівника своїм положенням, з метою скорочення плинності та зменшення негативних наслідків, які обумовлені ним.

Формування кадрового потенціалу та його подальше ефективне використання неможливе без його оцінки й аналізу. І в першу чергу без розробки методики розрахунку ефективності формування кадрового потенціалу підприємств.

Аналіз рівня якості побутового обслуговування населення полягає у співвідношенні її структури запитам населення. Під якістю послуг розуміють сукупність властивостей та характеристик послуги, завдяки яким послуга здатна задовольняти потреби населення [4, с. 563].

Структуру побутових послуг визначає попит населення: клієнтам пропонується послуги з ремонту автомобілів, будівництво та ремонту житла, ремонт взуття, побутової техніки, виготовлення індивідуальних замовлень і таким чином збільшується кількість підприємств побутового обслуговування. Чим вища якість надання послуг тим більше клієнтів буде звертатися і залишатися задоволеними від отриманих послуг (табл. 1). А саме, тому потрібно мотивувати працівників і робити все для того щоб кадровий потенціал підприємства розвивався.

Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2012 році порівняно з 2011 роком збільшилась на 0,7% і становила 12,2 млн. осіб, або 59,8% усіх зайнятих. Найбільше зростання кількості найманих працівників спостерігалось в торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльності готелів та ресторанів (на 6,5%), а найменше – у наданні комунальних та індивідуальних послуг; діяльності у сфері культури і спорту (на 0,6%).

Обсяг споживання побутових послуг визначається величиною попиту. Статистика побутового обслуговування населення визначає формування попиту на побутові послуги, виділяє основні напрямки його задоволення, обсяг та структуру.

Отже, з наведених даних (табл. 1), ми бачимо, що з 2009 року, спостерігаються зростання кількості підприємств у 2010 році та невелике скорочення кількості підприємств у 2011 році. Ситуацію яка склалася можна пояснити моральним старінням обладнання та технологій, котрі застосовуються у процесів виробництва. Однак у порівнянні з 2009 та 2012 роками кількість підприємств побутового обслуговування зростає і це сприяє зростанню задоволення потреб споживачів.

Таблиця 1

Розвиток підприємств сфери побутового обслуговування за видами економічної діяльності

Вид діяльності підприємств побутового обслуговування згідно з КВЕД*	Кількість підприємств побутового обслуговування (одн.)				Темп приросту (2007 – 2012рр.), %
	2009	2010	2011	2012	
Всього	56869	60783	58414	59816	105,2
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	2180	2106	1994	2094	96,05
Діяльність готелів та ресторанів	898	1061	1076	1155	128,6
Діяльність транспорту та зв'язку	10930	10908	11255	11075	101,3
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	32373	35773	34637	35330	109,1
Освіта	2043	1947	2022	1852	90,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3116	3222	3188	3185	102,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	5329	5766	4242	5125	96,2

КВЕД* - класифікатор видів економічної діяльності (згідно з даними державного комітету статистики). * складено автором на основі Статистичного збірника «Діяльність підприємств сфери послуг 2010-2013р.»

Серед найманих працівників майже кожний четвертий був зайнятий у промисловості, сьомий – в освіті, восьмий – у торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльності готелів та ресторанів; кожний дев'ятий – в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, решта – в інших видах економічної діяльності.

Придбання нового обладнання та їх впровадження це трудомісткий, тривалий і головне фінансовий процес. Але однак саме новітнім технологіям та новому обладнанню підприємства побутового обслуговування надають більш якісні послуги та конкурують на ринку послуг з іншими підприємствами. Конкурентна перевага будь-якого типу забезпечує більш високу ефективність використання ресурсного потенціалу підприємства порівняно з конкурентами. Підприємство з низькими витратами отримує більший прибуток, як правило, за рахунок масовості товарів, що виробляються.

Необхідно відмітити, що рівень якості більшості матеріальних побутових послуг досконало перевіряється населенням безпосередньо в процесі експлуатації.

Об'єм і структура послуг підприємств побутового обслуговування, які необхідні для задоволення попиту, знаходяться в прямій залежності від розмірів наявних побутових машин і пристроїв довготривалого користування, гардеробу одягу, білизни, взуття і т.д. Вони вказують на те, що зростання попиту залежить від: “збільшення виробництва промислових предметів споживання, від росту доходів населення і його загального рівня життя” [5, с. 18]. В той же час із зростанням забезпеченості сімей предметами тривалого користування, як правило, збільшуються і потреби в їх ремонті.

Якість побутових послуг оцінюється за таким показником, як розрядність підприємства побутового обслуговування. Підприємствам ремонту одягу, взуття,

перукарням та іншим присвоєно різні категорії. При переході підприємств на більш вищу категорію необхідне комплексне підвищення якості побутових послуг.

Висновки. Таким чином, використання та формування кадрового потенціалу є дійсно важливою функцією діяльності підприємства. На його формування впливає ряд факторів, основним серед яких є освіта, яка представляє собою найкраще розміщення капіталу для особи, сім'ї підприємства і суспільства та є одним із головних чинників якості кадрового потенціалу. На сьогоднішній день з ключових чинників підвищення ефективності діяльності підприємств побутового обслуговування є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих працівників, складових ядра підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Основний акцент в цьому напрямі необхідно зробити на застосуванні сучасних методів стимулювання персоналу підприємств, які орієнтовані на об'єктивну оцінку персонального внеску кожного працівника у виконання поставленого перед ним виробничого завдання та якісного його виконання у встановлений термін.

Список використаної літератури

1. Балабанова Л.В. Управління маркетинговим потенціалом підприємства : монографія / Л.В. Балабанова, Р.В. Мажинський. – Донецьк : ДонДУЕТ. – 2009.
2. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. – Навч. Посібник. – К.:КНЕУ, 2006. – 316с.
3. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика: Монографія / Ірина Анатоліївна Ігнат'єва. – К.: Знання України, 2005. – 250 с.
4. Христофорова И. В. Опыт изучение потребностей населения в бытовых услугах / Ирина Владимировна Христофорова, Алина Викторовна Колгушкина, Евгений Михайлович Коровин // Маркетинг. – 1998. – № 4. – с. 28-36.
5. Косих С. І. Статистична звітність не примха, а необхідність / Сергій Іванович Косих // Урядовий кур'єр. – 2001. – № 209. – 13 листопада.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СИДОРЕНКО Т. Н.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Цель. Исследование процесса эффективного формирования и использования кадрового потенциала предприятий бытового обслуживания.

Методика. Процесс становления и развития предприятий бытового обслуживания в условиях трансформации экономики происходит не однозначно, имеет определенные проблемы и особенности.

Результаты. Чем выше качество предоставления услуг предприятиями бытового обслуживания, тем больше потребителей будет обращаться и останутся довольными от полученных услуг.

Научная новизна. Исследован процесс эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях бытового обслуживания.

Практическая значимость. В условиях рыночных преобразований особое значение приобретают вопросы формирования и эффективного использования кадрового потенциала предприятия, которому принадлежит огромная роль в повышении эффективности общественного производства

Ключевые слова: *предприятие бытового обслуживания, кадровый потенциал, использование, эффективность, формирования.*

HUMAN RESOURCES OF ENTERPRISE CONSUMER SERVICES AND POSSIBILITIES OF ITS EFFECTIVE FORMATION AND USE

SYDORENKO T.

Kyiv National University of Technologies and Design

Purpose. Investigation of the process effective development and use of human resources consumer services enterprise.

Methodology. The process of formation and development of consumer services enterprise in transforming the economy is not clear, and has problems and features.

Findings. The higher quality of service the enterprise consumer services the more customers will be handled and will be satisfied by the services received.

Originality The process of the efficient use of human resources for consumer services enterprise.

Practical value. In terms of market reforms are particularly important question formulation and effective use of human resources enterprise that owns a large role in increasing the efficiency of social production.

Keywords: *consumer services enterprise, human resources, use, efficiency, formation.*

УДК 330.131.7:328.161.2

ЯРЕНКО А.В.

Київський національний університет технологій та дизайну

ОБГРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

Мета. Обґрунтування шляхів подолання системної кризи в Україні за останні роки та визначення орієнтирів політики нового уряду України.

Методика. При проведенні досліджень були використані загальнонаукові та спеціальні методи: порівнювання, аналізу тенденцій розвитку світової економіки та економіки України, концептуального аналізу, діалектики, індукції і дедукції тощо.

Результати. Результати дослідження надали змогу виявити основні орієнтири подолання системної кризи в Україні в соціально-економічній сфері: валютно -курсва стабілізація, стабілізація банківської системи, запобігання непродуктивному впливу капіталу, вдосконалення податкової та бюджетної політики, формування