

ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПУ СУПЕРПОЗИЦІЇ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано взаємозалежність процесу розвитку кадрового потенціалу та життєвого циклу підприємства. Визначено ознаки розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства на основі використання принципу суперпозиції. Запропоновано теоретичні засади розвитку кадрового потенціалу за композицією суперпозиції стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу торговельного підприємства, що дозволяє здійснювати оцінку якості розвитку кадрового потенціалу.

Ключові слова: кадровий потенціал, суперпозиція, розвиток, життєвий цикл.

Постановка проблеми. Включеність у загальну систему управління підприємством, а також наскрізний характер перебігу внутрішньоорганізаційних соціально-трудова процесів обумовлює залежність процесу розвитку кадрового потенціалу від життєвого циклу підприємства. Проте, на нашу думку, існує і певна їх ізолюваність, оскільки кожен з циклів має свою внутрішню природу і відповідно до неї може самостійно розвиватися. Можливість такого аспекту проблеми пов'язана з виділенням великого циклу (розвиток підприємства в цілому) і малого циклу (розвиток кадрового потенціалу), де останній є складовою частиною першого і чинить істотний вплив на характер і тривалість його стадій. Тому цикл розвитку кадрового потенціалу підприємства за своїми часовими параметрами коротший за цикл розвитку підприємства, він швидше «обертається», оскільки є його складовою частиною.

Відповідно до концепції процесуальності і стадійності розвитку підприємства жодне підприємство не може занадто довго залишатися в одному і тому ж стані, а завжди проходить декілька етапів свого розвитку. Можна виділити декілька рівнів подібної етапності. Періоди, що проживаються підприємством у рамках однотипних ціннісних установок і фіксують, в першу чергу, специфіку управлінських завдань у певний період функціонування підприємства, називають стадіями (етапами, фазами); періоди, в яких підприємство принципово змінює внутрішні цінності і орієнтації – циклами розвитку [1].

Таким чином, в русі розвиненої економіки як на макро-, так і на мікрорівні досить чітко простежується чергування періодів зростання і спаду розвитку підприємства в цілому та його кадрового потенціалу. Цей феномен обґрунтовується циклічністю економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія життєвого циклу (товару, конкурентної переваги, підприємства тощо) тією або іншою мірою розглядалася усіма авторами, що працюють в науковій сфері економіки підприємства. Систематизація існуючих підходів до виділення стадій життєвого циклу підприємств (організацій, фірм) становила предмет наукових пошуків С.Р. Філоновича та О.І. Кушелевич [2], О.Ю. Серової і Г.В. Широкової [3; 4], Я. Гупта та Д. Чіна [5].

Теорія життєвого циклу підприємств роздрібною торгівлі дуже важлива для визначення правильної реакції підприємства на зміни, що відбуваються в період проходження ним етапів цього циклу. На первинних етапах основною метою має бути розширен-

ня. На етапі зрілості вирішального значення набувають навички роботи і управління, а наприкінці циклу дуже важливою стає здатність до адаптації. Те, наскільки успішним було підприємство у минулому, не має жодного значення і не дає гарантії успіху в майбутньому. Але для підприємств роздрібною торгівлі, що розуміють, які зміни відбуваються в їхньому діловому середовищі, майбутнє є широким полем безмежних і небувалих можливостей.

Підкреслимо, що у рамках цієї статті автор обмежитья тією глибиною дослідження, яка потрібна для подальшого аналізу.

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад розвитку кадрового потенціалу за композицією суперпозиції стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу торговельного підприємства.

Викладення основного матеріалу. Аналіз літератури з проблем теорії життєвого циклу підприємства дозволив створити узагальнену чотирифазну модель життєвого циклу підприємства, що включає фази: народження (створення) підприємства – I, розвитку – II, зрілості – III, спаду – IV [3–6]. Нечисленні емпіричні дослідження тією або іншою мірою підтверджують обґрунтованість такої моделі, проте немає жодних доказів того, що існує закономірність руху підприємства саме в такій послідовності. Детальніше функціонування підприємства роздрібною торгівлі при його перебуванні на різних етапах життєвого циклу та критерії визначення стадії життєвого циклу торговельного підприємства розглянуто у праці [7].

Також у рамках уточнення предметної сфери дослідження було виділено перелік критеріїв віднесення кадрового потенціалу торговельного підприємства до різних стадій розвитку і факторів, що здійснюють вплив на динаміку його розвитку. Розвиток кадрового потенціалу торговельного підприємства проявляється як відтворювальний цикл, тобто цикл, стадії якого характеризують стани, що проходить кадровий потенціал протягом зміни в часі [8]. За результатами дослідження нами запропоновано стадії розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства (формування; розширення; стабілізація) та критерії їх визначення [7].

Вважаємо за доцільне включити в модель життєвого циклу розвитку підприємства життєвий цикл розвитку кадрового потенціалу для відображення ролі людини в процесі розвитку (рис. 1). Включення життєвого циклу кадрового потенціалу дозволяє цілеспрямовано підходити до управління розвитком кадрового потенціалу в рамках процесу розвитку підприємства.

Таким чином, стадії життєвого циклу розвитку кадрового потенціалу – формування, розширення, стабілізація з позитивною динамікою і стабілізація з негативною динамікою – входять до більш довгого часового циклу розвитку підприємства, в якому можна виділити чотири основні фази: народження, зростання, зрілість і спад. Кожен перехідний стан потенційно є «мертвою точкою» або «точкою неповернення», перейшовши яку підприємство не зможе зупинити процес кризи і припинить своє існування. У випадку, якщо підприємство змогло здолати «мертву точку» і перейти в нову якість, організувати новий бізнес, то його життєвий цикл матиме вигляд гребінця. Проблеми практичного застосування моделі життєвого циклу підприємства полягають у визначенні фази розвитку для конкретного підприємства в конкретний момент часу.

У цілому моделі життєвих циклів пояснюють послідовність подій при розгляді змін, що відбуваються на підприємстві і в його кадровому потенціалі, визначають причину змін і можливості управління ними. На нашу думку, основна цінність моделі полягає в тому, що вона є абстракцією реальності, яка може бути корисною для аналітичних цілей. Внаслідок того, що часті і радикальні зміни в зовнішньому середовищі стали нормою, а проблеми розвитку підприємства зумовлені, в першу чергу, невідповідністю стану розвитку внутрішніх організаційних факторів вимогам зовнішніх умов, необхідно систематично аналізувати фактори, що впливають на циклічність розвитку економічних систем на різних рівнях. Стратегія конкретного підприємства має спира-

тися на ідею життєвого циклу з тим, щоб максимально продовжити стадію зрілості і скоротити збитки шляхом прогнозування перехідних зв'язків з криз.



Рис. 1. Модель розвитку кадрового потенціалу за стадіями та фазами життєвого циклу торговельного підприємства

Таким чином, узагальнюючи наведені вище результати дослідження, можна стверджувати, що кожна фаза життєвого циклу підприємства роздрібної торгівлі характеризується своїм напрямом розвитку з урахуванням стадії розвитку кадрового потенціалу. Кожна стадія розвитку кадрового потенціалу характеризується суперпозицією, що визначається сукупністю відповідних ознак і відіграє в розгортанні життєвого циклу підприємства свою роль. У ній готуються умови і передумови для переходу циклу в наступну фазу. Характеристика розвитку кадрового потенціалу подана як суперпозиція (накладення) стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу підприємства, їх результуючий прояв. Для виявлення ознак суперпозиції стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу підприємства скористаємося методом суперпозиції. Суть методу суперпозиції фаз і стадій полягає в проходженні трьох етапів: на першому етапі готується інформація, що описує стадії розвитку кадрового потенціалу; на другому етапі готується інформація, що описує фази життєвого циклу підприємства; третій етап є власне накладенням стадій на фази.

Характеристика розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства завдяки використанню принципу суперпозиції є найбільш інформативною і точною. Можливість визначення ознак розвитку кадрового потенціалу на основі методу суперпозицій, основним принципом якого є незалежність стадій розвитку кадрового потенціалу і фаз життєвого циклу торговельного підприємства, є важливим підсумком цього дослідження. Це означає, що стійкість розвитку кадрового потенціалу визначається набором характерних ознак, отриманих в результаті одночасного «накладення» один на одного двох і більше станів системи розвитку кадрового потенціалу з цього набору з урахуванням стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу торговельного підприємства. Під час переходу системи від одного стану до іншого, на нашу думку, наявність характерних ознак залишається, але змінюється їх внутрішній зміст і пріоритетність, що необхідно враховувати при управлінні розвитком кадрового потен-

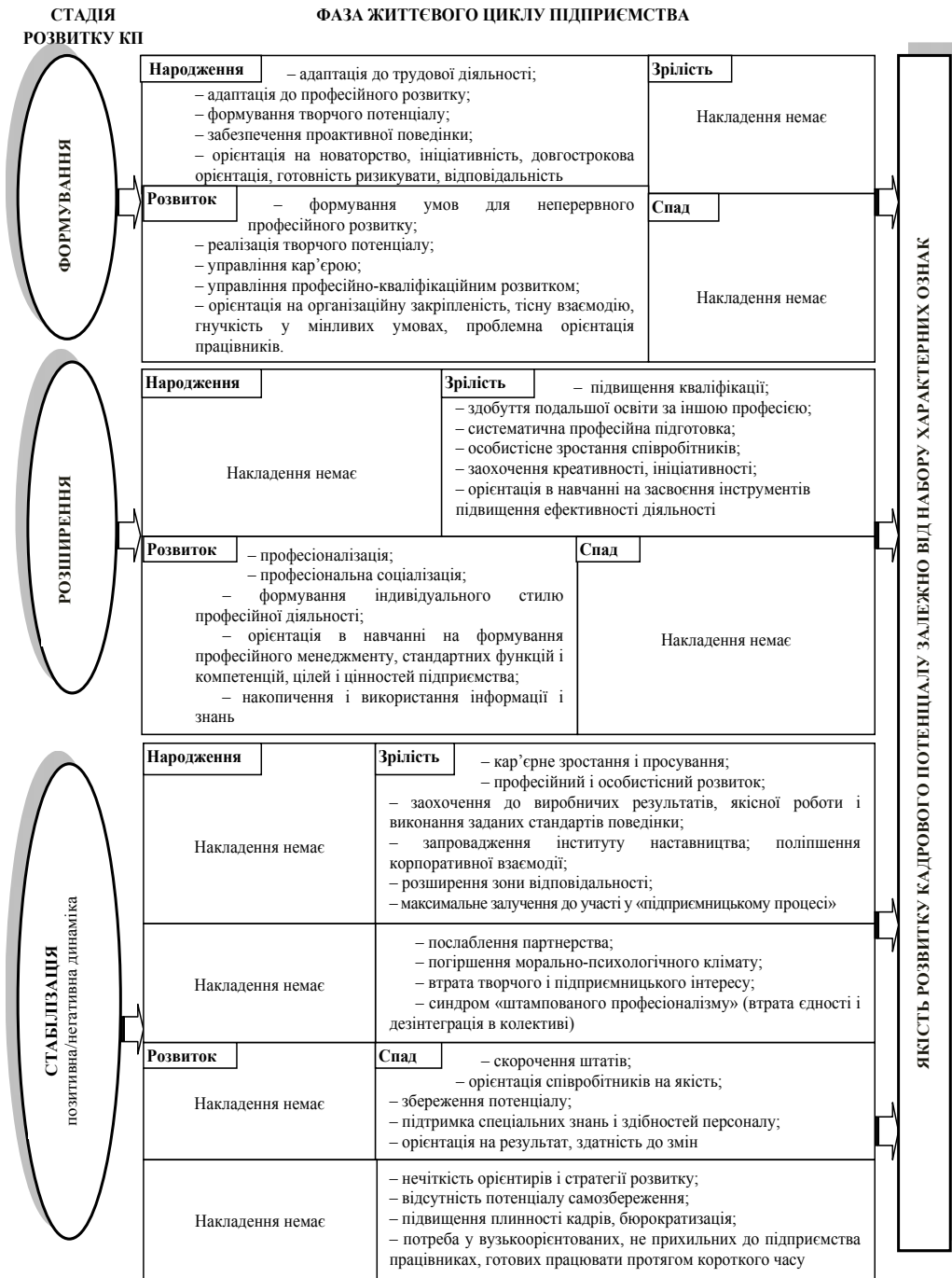


Рис. 2. Суперпозиція стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу підприємства та їх ознаки

ціалу в рамках певних стадій його розвитку і фаз життєвого циклу торговельного підприємства. Результати цього дослідження (рис. 2) дозволили дійти висновку, що при відповідному «накладенні» фаз розвитку торговельного підприємства і стадій розвитку його кадрового потенціалу реальними залишаються шість суперпозицій, а саме: суперпозиція 1 (народження підприємства / формування кадрового потенціалу); суперпозиція 2 (розвиток підприємства / формування кадрового потенціалу); суперпозиція 3 (розвиток підприємства / розширення кадрового потенціалу); суперпозиція 4 (зрілість підприємства / розширення кадрового потенціалу); суперпозиція 5 (зрілість підприємства / стабілізація кадрового потенціалу); суперпозиція 6 (спад підприємства / стабілізація кадрового потенціалу).

Метою запропонованої моделі стадійного процесу розвитку кадрового потенціалу з урахуванням фаз життєвого циклу торговельного підприємства є відображення потреби в розвитку кадрового потенціалу підприємства за принципом «правильні уміння в правильному місці в правильний час» [9]. Модель постадійного процесу розвитку кадрового потенціалу з урахуванням фаз життєвого циклу торговельного підприємства – це модель, згідно з якою підприємство, враховуючи послідовність руху кадрового потенціалу відповідно до стадій його розвитку і фаз життєвого циклу, має можливість ефективно використовувати і розвивати свій кадровий потенціал; яка дає чітке уявлення про конкретні характеристики, за рахунок чого вона і набуває особливої цінності, значущості, дієвості, а також забезпечує ефективність системи вимірювання результатів.

Наприклад, на фазі народження після формування підприємницької ідеї мають бути визначені «основні внутрішні вимоги щодо її реалізації» [10]. Серед таких вимог важливу роль відіграють стандартні та ключові компетенції, які для торговельного підприємства будуть зумовлені характером його операційної діяльності. Процес реалізації товарів, який є основним видом діяльності в торгівлі, потребує проведення ринкових досліджень (маркетингових компетенцій), висуває вимоги безперервності та якості торгово-технологічного процесу (закупівельні, операційні, технологічні компетенції), надання післяпродажного обслуговування (сервісні компетенції). В основі формування означених компетенцій лежать як індивідуальні, так і організаційні здібності, які на стадії становлення підприємства мають бути розкриті. Їх розкриттю сприяє, з одного боку, високий рівень ентузіазму та захоплення підприємницькою ідеєю всіма членами поки що нечисленного колективу, а з іншого – мотиваційні вагелі. На стадії зрілості, на нашу думку, має відбуватися формування якісно нового кадрового та управлінського потенціалу або мають розроблятися програми його розвитку.

Висновки. Таким чином, на різних фазах життєвого циклу перед торговельним підприємством постають різні завдання формування та розвитку його кадрового потенціалу із акцентуванням уваги спочатку на базових елементах його структури та поступовим посиленням функціональних видових проявів.

З цієї позиції нами було обґрунтовано теоретичні засади розвитку кадрового потенціалу за композицією суперпозиції стадій розвитку кадрового потенціалу (формування, розширення, стабілізація) й фаз життєвого циклу торговельного підприємства (народження, розвиток, зрілість, спад), побудованої шляхом «накладення» окремих їх ознак, що дозволяє здійснювати оцінку якості розвитку кадрового потенціалу та на цій основі формувати сукупність його характеристик з метою досягнення означених цілей підприємства.

Оскільки процес розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства розглядається автором як створення системи його характеристик, здібностей і компетенцій працівників для досягнення означених цілей діяльності, які змінюються за стадіями життєвого циклу, то його основними детермінантами мають виступати умови, за яких цей процес стає реальним. Визначення таких детермінант має становити підґрунтя подальших досліджень і сприятиме збагаченню концепції розвитку кадрового потенціалу.

лу підприємства дійовою системою неперервного розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства.

Список використаних джерел

1. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Филонович С.Р. Модели жизненных циклов организаций / С.Р. Филонович, Е.И. Кушелевич // Менеджмент: век XX – век XXI. – М.: Экономика, 2004. – С. 304–320.
3. Широкова Г.В. Жизненный цикл организации: эмпирические исследования и теоретические подходы / Г.В. Широкова // Российский журнал менеджмента. – 2007. – Т. 5. – № 3. – С. 85–90.
4. Широкова Г.В. Модели жизненных циклов организаций: теоретический анализ и эмпирические исследования / Г.В. Широкова, О.Ю. Серова // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. – 2006. – № 1. – С. 3–27.
5. Gupta Y.P. Organizational life cycle: A review and proposed directions for research / Y.P. Gupta, D.C.W. Chin // Mid-Atlantic Journal of Business. – 1994. – Vol. 30. – № 3. – P. 269–294.
6. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике / С.Р. Филонович // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 53–64.
7. Гармидер Л.Д. Развитие кадрового потенциала за життєвим циклом торговельного підприємства / Л.Д. Гармидер // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 1 (70). – С. 101–105.
8. Гармидер Л.Д. Воспроизводство как форма развития кадрового потенциала и условие обеспечения экономической безопасности предприятия / Л.Д. Гармидер // Сучасні перспективи розвитку систем економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання: колективна монографія / за ред. проф. І.П. Мігус – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ» – Черкаси, 2012. – С. 490–516.
9. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес, 2007. – 512 с.
10. Филонович С.Р. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность / С.Р. Филонович, Е.И. Кушелевич // Социологические исследования. – 1996. – № 10. – С. 63–71.

References

1. Bazarova, T.Yu., Eremina, B.L. *Upravlenie personalom*. Moscow: YuNITI, 2002. 560 p.
2. Filonovich, S.R., Kushelevich, E.I. *Modeli zhiznennykh tsiklov organizatsiy*. Moscow: Ekonomist', 2004, pp. 304-320.
3. Shirokova, G.V. *Zhiznennyiy tsikl organizatsii: empiricheskie issledovaniya i teoreticheskie podhodyi*. Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta, 2007, vol. 5, pp. 85-90.
4. Shirokova, G.V., Serova, O.Yu. *Modeli zhiznennykh tsiklov organizatsiy: teoreticheskiy analiz i empiricheskie issledovaniya*. Vestnik Sankt-Peterburgskogo un-ta. Ser. Menedzhment, 2006, no. 1, pp. 3-27.
5. Gupta, Y.P., Chin, D.C.W. *Organizational life cycle: A review and proposed directions for research*. Mid-Atlantic Journal of Business, 1994, vol. 30, no. 3. pp. 269-294.
6. Filonovich, S.R. *Ispolzovanie modeley zhiznennogo tsikla v organizatsionnoy diagnostike*. Sotsiologicheskie issledovaniya, 2005, no. 4, pp. 53-64.
7. Garmider, L.D. *Rozvytok kadrovogo potentsialu za zhyttyevym cykлом torgovelnogo pidpryyemstva*. Derzhava ta regiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnyctvo, 2013, no. 1 (70), pp. 101-105.
8. Garmider, L.D. *Vosproizvodstvo kak forma razvitiya kadrovogo potentsiala i uslovie obepechenie ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya*. Suchasni perspektyvy rozvytku system ekonomichnoyi bezpekyy derzhavy ta sub'yektiv gosподaryuvannya: kolektyvna monografiya / za red. prof. I.P. Migus. Cherkasy: TOV "MAKLAUT", Cherkasy, 2012, pp. 490-516.
9. Kaplan, R., Norton, D. *Strategicheskie kartyi*. Transformatsiya nematerialnykh aktivov v materialnyye rezultaty. Moscow: Olimp-Biznes, 2007. 512 p.
10. Filonovich, S.R., Kushelevich, E.I. *Teoriya zhiznennykh tsiklov organizatsii I. Adizesa i rossiyskaya deystvitelnost*. Sotsiologicheskie issledovaniya, 1996, no. 10, pp. 63-71.

Обоснована взаємозависимость процесса развития кадрового потенциала и жизненного цикла предприятия. Определены признаки развития кадрового потенциала торгового предприятия на основе использования принципа суперпозиции. Предложены теоретические основы развития кадрового потенциала на основе композиции суперпозиции стадий развития кадрового потенциала и фаз жизненного цикла торгового предприятия.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, суперпозиция, развитие, жизненный цикл.*

Dependence of staff potential development process with the life cycle of enterprise is reasonable. The signs of staff potential development of trading enterprise on the basis of the use of superposition principle are certain. Theoretical bases of staff potential development according to composition of superposition of the staff potential development stages and of life cycle phases of trading enterprise are offers.

Key words: *staff potential, superposition, development, life cycle.*

Одержано 12.03.2015.