

УДК 336

Г.В. Савеленко, асист.

Кіровоградський національний технічний університет

В.С. Лунжак

Київський національний університет культури і мистецтва

Удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства

В представленій статті визначені проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок розвитку персоналу. Представлено схему взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Наведено послідовність дій при розробці стратегії розвитку персоналу підприємства.

персонал, конкурентоспроможність підприємства, розвиток персоналу, стратегія, кадрове забезпечення

Постановка проблеми. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниженні собівартості продукції. Проблема раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні та практичні аспекти удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства розглядалися в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме Г. Азоєва, Ю. Алексахіна, Д. Безделова, Н. Богданова, О. Богуцького, О. Бородіна, Ф. Вірсема, В. Галушко, А. Гастаєва, О. Гудзинського, Г. Дмитренко, П. Журавльова, Й. Завадського, Ю. Одегова, Т. Ніконова, Р. Кантера, С. Карташова, М. Керженцева, І. Ліфіца, О. Перетяка, М. Портера, Г. Скударя, Ф. Тейлора, М. Трейсі та Г. Щокіна. Разом з тим, ряд аспектів багатопланової проблеми удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства залишаються недостатньо вивченими та потребують поглибленого дослідження. Адже конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового потенціалу у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Постановка завдань. Метою даної статті є дослідження шляхів удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Результати дослідження. У ринковій економіці підприємства функціонують в умовах конкурентної боротьби і їх основною конкурентною перевагою стає високо

кваліфікований персонал, як один з потенційних ресурсів розвитку. Це зумовлює необхідність постійно оцінювати і відстежувати відповідність трудового потенціалу співробітників, підрозділів, підприємства в цілому вимогам ринку. Проте, на більшості підприємств не формується і не реалізується стратегія розвитку персоналу, що не дозволяє закласти довготермінову основу розвитку персоналу. Усе це гальмує перехід до стратегічного управління розвитком персоналу, як одному з перспективних напрямів сучасного кадрового менеджменту.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці [1].

Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невпинний науково-технічний прогрес призводить до застарівання знань найманих працівників, управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, перепідготовка і розвиток персоналу може також вирішити проблему безробіття. Випереджаюча підготовка персоналу потребує відповідного законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за розвиток персоналу.

До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо [3].

Наявність найманих працівників, кваліфікація яких відповідає вимогам сучасного ринку праці є необхідним для виготовлення конкурентоспроможної продукції. Тобто, одним з факторів підвищення конкурентоспроможності і закріплення на ринку позицій підприємства є висококваліфікована робоча сила, рівень знань якої зростає відповідно до існуючих вимог ринку.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств.

На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури [1].

Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими. Через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

Пропонуємо використовувати схему взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).



Рисунок 1 – Схема взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства

Відповідно до схеми, зображеної на рис. 1, стратегія розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства є взаємозалежними і взаємопроникаючими. Відповідно зміну стратегічних орієнтирів розвитку підприємства спричиняє за собою зміну стратегії розвитку його персоналу і навпаки – якісні і кількісні зрушення в структурі персоналу спричиняють за собою необхідність коригування і внесення змін до стратегічних планів розвитку підприємства в цілому. Будь-яке підприємство можна представити як групу людей, об'єднаних спільною

метою. Кожна людина унікальна у своїх здібностях і має певний потенціал, раціональне залучення якого до виробничої діяльності підприємства обумовлює ефективність і конкурентоспроможність останнього.

При розробці стратегії розвитку персоналу підприємства, на нашу думку, найбільш ефективна наступна послідовність дій:

- аналіз соціально-економічного потенціалу організації, виявлення внутрішніх точок генерації можливих конкурентних переваг;
- аналіз ринку продукції і виявлення зон господарювання;
- формування товарно-ринкової, ресурсно-ринкової і інтеграційної стратегії виробничої організації;
- формування фінансово-інвестиційної стратегії;
- формування соціальної стратегії;
- визначення потенціалу і розробка перспективних вимог до персоналу підприємства;
- формування стратегії розвитку персоналу підприємства.

Висновки. Персонал представляє конкурентне багатство підприємства, яке треба розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства, поряд з технологіями і методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, міру мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використовувати їх трудовий потенціал. Таким чином, роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства важко переоцінити, тому що саме персонал створює продукцію, за рахунок реалізації якої підприємство отримує прибуток, створює імідж підприємства, генерує нові ідеї та впроваджує нові методи виробництва або управління. Тому, персонал є однією зі складових підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Список літератури

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями журнал// Корпоративне системи. – 2006. – № 5.
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004. – № 7. – С. 57-61.
3. Ситник О. Ю. Розвиток персоналу як фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>

Г.Савеленко, В.Лунжак

Усовершенствование кадрового обеспечения конкурентоспособности предприятия

В представленной статье определены проблемы повышения конкурентоспособности предприятия за счет развития персонала. Представлена схема взаимосвязи развития персонала и повышения конкурентоспособности предприятия. Определенно последовательность разработки стратегии развития персонала предприятия.

G.Savelenko, V.Lunjak

Improvement of the skilled providing of competitiveness of enterprise

In the presented article certain problems of increase of competitiveness of enterprise are due to development of personnel. The chart of intercommunication of development of personnel and increase of competitiveness of enterprise is built. Certainly sequence of development of strategy of development of personnel of enterprise.

Одержано 16.03.12