

Список літератури

1. Советский энциклопедический словарь [Текст] / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1981. – 1600 с.
2. Новейший философский словарь [Текст] / сост. и гл. науч. ред. А. А. Грицанова. – 3-е изд., исправл. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1279 с.
3. Самоукин, Л. И. Потенциал нематериального производства [Текст] / Л. И. Самоукин. – М. : Знание, 1991. – 186 с.
4. Джаин, И. О. Оценка трудового потенциала [Текст] : монография / И. О. Джаин. – Суми: Университетская книга. – 2002. – 250 с.
5. Управление социалистическим производством [Текст] : словарь / под ред. О. В. Козловой. – М., 1983. – 264 с.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Т.С. Пічугіна, Н.О. Власова, О.В. Колчкова, 2011.

УДК 338.24 (07)

О.В. Носова, д-р екон. наук (*ХДУХТ, Харків*)

О.С. Маковоз, канд. екон. наук (*ХНУВС, Харків*)

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто та узагальнено питання розвитку персоналу сучасних підприємств. На основі їх детального вивчення виявлено слабкі сторони системи стимулювання персоналу підприємства.

Рассмотрены и обобщены вопросы развития персонала современных предприятий. На основе их детального изучения выявлены слабые стороны системы стимулирования персонала предприятия.

The article summarizes the issues discussed and staff development of modern enterprises. On the basis of their detailed study revealed weaknesses in incentive systems company personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Деформація структури трудових ресурсів погіршується внаслідок тривалого спаду в економіці та загострення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Виправити це можна шляхом забезпечення повного відтворення населення, реструктуризації системи освіти, удосконалювання системи регулювання та розробки механізму прогнозування професійних потреб ринку праці. В умовах розвитку інноваційно-інвестиційної

моделі економіки на ринку праці є важливим не лише володіння необхідним обсягом знань, але й уміння швидко і мобільно реагувати на зміни, уміти ефективно спілкуватися та орієнтуватися в інформаційному просторі, мати здатність постійно підвищувати свій професійний рівень. Із таких позицій розвиток персоналу стає одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації та забезпечення її конкурентної позиції на ринку. Створення умов для отримання конкурентних переваг у світі є основною умовою економічної та соціальної стабільності суспільства та сприяє економічному зростанню країни, збільшенню прибутку підприємств і доходів населення. Сьогодні одна з головних проблем управління розвитком персоналу підприємств полягає в безсистемному підході до здійснення цього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати фундаментальних досліджень впливу вищої освіти на рівень розвитку персоналу викладено у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких, як А. Амоша, Я. Берсуцький, Л. Безчасний, В. Бобров, Д. Богиня, В. Гесць, О. Грішнова, М. Долішній, Г. Задорожний, І. Каленюк, М. Кім, А. Колот, В. Кремінь, Є. Лібанова, Р. Фатхутдінов, Л. Яковенко та ін. Усі зазначені науковці підтримають думку, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників трудових ресурсів, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Мета та завдання статті. Аналіз наукової літератури свідчить, що досвід західних країн не був належним чином вивчений та не знайшов свого достатнього втілення в системі управління розвитком персоналу підприємства. Така ситуація, перш за все, склалася у зв'язку із багатогранністю та складністю розробки стратегії, що здійснюється підприємством у напрямку розвитку власного персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід України до ринкової моделі господарювання, рух у напрямку євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких значне місце належить підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

Постійно змінюються умови функціонування вітчизняних підприємств, відбувається безперервний процес зміни внутрішніх систем і структур. У зв'язку з цим є нагальна необхідність постійного пошуку нових шляхів ефективного функціонування діяльності. У сучасних кризових умовах господарювання головною конкурентною перевагою є якість продукції. Система управління якістю,

функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. В умовах економічного спаду велика частина підприємств направила свої зусилля на поліпшення фінансових показників, таких, як скорочення витрат, підвищення оборотності, збільшення рентабельності. Криза – це час вимушеного підвищення ефективності бізнесу, тобто співвідношення ресурсів до результату. Завдання, пов'язані з ефективністю використання людських ресурсів, багато в чому сконцентрувалися виключно в галузі оптимізації чисельності персоналу. При цьому важливо пам'ятати, що підвищення ефективності управління персоналом у жорстких умовах кризи вимагає уваги до всіх аспектів управління. Від того, наскільки підприємству вдасться зберегти повноцінну роботу з персоналом і при цьому отримати від людського ресурсу максимальну віддачу, залежить стійкість компанії та її здатність конкурувати в майбутньому. Що зумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури. Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства порівняно 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, специфіка роботи підприємств і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

Водночас сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації та розвитку персоналу [1, с. 58]. У зв'язку з цим, метою розвитку персоналу на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості продукції.

Слід звернути увагу, що згідно з даними Держкомстату України, у 2009 році рівень безробіття у віковій групі 15–24 років (серед випускників ВНЗ – найбільш прогресивної верстви населення) досяг 17,8%; у 2008 році він становив 13,3% (розрахунок за

методологією МОП). У наступній віковій групі (25–29 років) він майже удвічі нижчий – 10,4%. Таке співвідношення свідчить про дуже низьку конкурентоспроможність молодих фахівців, випускників ВНЗ, на ринку праці. Ринок праці адекватно оцінює ефективність вкладень у персонал. Тому, щоб претендувати на конкурсну посаду, наявності диплому сьогодні мало – потрібно надати більш значущі докази своєї компетентності. Також в умовах посилення конкуренції на ринку праці підвищуються вимоги не тільки до рівня кваліфікації та якості підготовки фахівців, які повинні володіти останніми досягненнями науково-технічного прогресу, але й до їх здатності використовувати отримані знання на практиці та навчатися впродовж життя. Сучасна ситуація в народному господарстві України дотепер відчуває суттєвий розрив між тим, кого та чому вчать університети, і тим, чого потребує ринок праці. Вищезазначене викликає необхідність реформування вищої освіти України відповідно до ринкових вимог до випускників.

Проблема раціонального використання персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на основі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

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, усе це у свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці [3, с. 29]. Тому сучасні вимоги до розвитку персоналу зводяться до безперервного підвищення кваліфікації та 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.

До напрямів професійного розвитку підприємства належать такі: первинне професійне навчання, ураховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника до вимог посади, яку він займає; навчання з урахуванням нових напрямів розвитку підприємств;

навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо.

Нааявність найманих працівників, кваліфікація яких відповідає вимогам сучасного ринку праці, є необхідною для виготовлення конкурентоспроможної продукції. Тобто одним із факторів підвищення конкурентоспроможності й 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 порівняно з іншими за такими показниками: здатність адаптуватись до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості та якості обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління й комунікацій. У зазначеному комплексі одним із найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств. У ринкових умовах господарювання перед комерційними підприємствами виникає необхідність працювати по-новому: ураховувати закони і вимоги ринку, опанувати новий тип економічної поведінки, адаптувати всі сторони діяльності до ситуацій на ринку. На особливу увагу заслуговує кожен працівник, що впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Для ефективного мотивування, як свідчить практика, застосовують цілий комплекс засобів заохочення працівників. Але для того, щоб утримати і нарощувати подальший потенціал підприємства, необхідна правильно побудована, логічна система мотивації персоналу.

Слабкими сторонами системи стимулювання персоналу для більшості українських підприємств є такі:

- використання в деяких випадках погодинної оплати праці, що призводить до значного зниження продуктивності праці;
- нарахування, що збільшують базову частину заробітної плати, є суб'єктивними й залежать від думки керівника;
- рішення приймаються керівництвом без урахування думки персоналу;
- слабо розвинені соціально – психологічні методи мотивації (дошка пошани, почесні грамоти тощо);
- відсутній механізм кар'єрного зростання;
- недостатньо розвинена і продумана система соціально-економічних пільг і виплат.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій у розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової

активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку підприємства, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо. Активні капіталовкладення у персонал виступають в якості підґрунтя для сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до самовдосконалення і підвищують його відданість підприємству.

Висновки. В умовах стану посткризового розвитку національної економіки під час визначення економічної безпеки торговельного підприємства необхідно всебічно оцінювати вплив науково-технічної революції, всезростаючий попит на ресурси, а також враховувати появу безлічі точок перетину, де пересікаються інтереси і потреби економічних регіонів. Отже, необхідно реформувати систему підготовки та розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне – законодавче – підкріплення, із реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни мають спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами. На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість персоналу є головною цінністю і перевагою в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його стратегічних, соціальних і економічних переваг.

Список літератури

1. Власова, А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами [Текст] / А. Власова, Ж. Левицькі // Києво-Могиллянська Бізнес Студія. – 2004. – № 7. – С. 57–61.
2. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Держ. ком. статистики України. – Режим доступу : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.
3. Потапов, Д. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала» [Электронный ресурс] / Д. Потапов // Управление компанией. – 2006. – №1. – Режим доступа : <<http://www.management.com.ua/>>.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© О.В. Носова, О.С. Маковоз, 2011.