

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто основні характеристики терміну «кадрове забезпечення» як однієї з вкрай важливих складових конкурентоспроможності підприємства. З'ясовано, що враховуючи ситуацію, яка виникла на сучасному етапі як в Україні, так і в світі, вирішення цієї проблеми можна віднести до однієї з найважливіших проблем керуючого складу підприємств. Доведено, що в умовах роботи підприємства одним із найголовніших чинників розвитку підприємства є його ефективне управління. Досліджено основні складові кадрової політики як окремого підприємства, так і держави в цілому. Визначено привабливу систему оплати праці для залучення висококваліфікованих працівників.

Ключові слова: кадрове забезпечення, ринкові відносини, ринок праці, персонал, кадровий потенціал, кадрова політика, конкурентоспроможність, кваліфікація, багатoproфільність.

Y. V. MASHIKA
Uzhgorod National University

STAFFING AS A COMPONENT OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS

The article is an analysis of staffing as a major resource seeking and maintaining the competitiveness of enterprises. The main characteristics of the term "staffing" as one of the very important components of competitiveness. It is shown that given the situation that arose at this stage, both in Ukraine and in the world, solving this problem can be attributed to one of the major problems of managing the enterprise. It is proved that under the conditions of the company one of the most important factors of the company is its effective management. The basic elements of personnel policy as a separate enterprise and the state in general. Determined attractive pay system to attract highly skilled workers. Therefore, competitiveness is determined by the quality and productive potential of its employees. Understanding the importance of entrepreneurs in the staffing strategic objectives and investment in human capital organizations will enhance the competitiveness of enterprises. Effective management of human resources policy leads to a high level of staff, which in turn promotes the production of growth and competitiveness.

Keywords: staffing, market, labour market, personnel, human resources, personnel policy, competitiveness, skills, versatility.

Вступ

Постановка проблеми. Актуальність проблеми полягає в ефективному формуванні кадрової політики як одного з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства, адже трудовий потенціал визначає стратегічний успіх діяльності організації і є одним із головних резервів економічного розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями управління конкурентоспроможністю підприємств, ефективного формування і розвитку кадрового забезпечення та управління персоналом в економічно розвинених країнах, а останнім часом і в Україні, присвячена значна кількість публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання кадрового забезпечення розглянуто в працях таких учених, як Алексєєв Ю.С., Басько Г.М., Бабич В.А., Бородін О.М., Богуцький О.А., Розум Г.М., Докучаєв О.А., Керженцев М.Ф., Кравців В.С., Мікловда В.П., Пірожков С., Пітюлич М.І., Смоляр Л.Г., Репецька М.М., Якуб М.М. та ін.

Невирішені аспекти проблеми. Разом з тим, не дивлячись на значний науковий доробок дослідженнями не охоплено в повній мірі питання особливостей кадрового забезпечення, як однієї із складових конкурентоспроможності підприємства в Україні, що власне і стало предметом даного дослідження.

Метою статті є аналіз кадрового забезпечення як одного з основних ресурсів досягнення та утримання конкурентоспроможності підприємств.

При написанні статті використовувались методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, порівняльного аналізу та динамічних рядів.

Виклад основного матеріалу

В умовах формування кадрового забезпечення як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового забезпечення України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили на підприємствах, слід вказати на недоліки структурної перебудови економіки країни. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого кадрового забезпечення та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою

чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції. Конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності використання трудових ресурсів, на яку, у свою чергу, впливає сукупність властивих їм конкурентних переваг. Достатня забезпеченість підприємств працівниками відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів та ефективності виробництва продукції. Від того, якою мірою працівник (особливо управлінець, нормувати працю якого важко) задоволений результатами та умовами своєї праці, якою мірою він має необхідні для неї якості та компетенції, залежить якість виконання своїх професійних обов'язків, його відданість цілям організації [3, с. 39].

Очевидно, що орієнтуватися в жорстко збалансованому й інтегрованому внутрішньому і зовнішньому ринках, шукати нові регіони збуту продукції, формувати довгострокову перспективу на основі договорів, підвищувати якість, обновляти асортимент, вести результативну рекламну кампанію - усе це вимагає сучасних знань, застосування новітніх підходів, постійного навчання, впровадження передового досвіду й технологій. Складовими кадрової політики як окремого підприємства, так і держави в цілому, що мають забезпечити як ефективне формування та всебічний розвиток людського капіталу, так і підвищення конкурентоспроможності підприємства можуть стати наступні постулати [1, с. 57]: запровадження стимулів до індивідуальних та приватних інвестицій у людський капітал, зокрема в освіту, підвищення зайнятості; докорінне реформування систем соціальної підтримки та охорони здоров'я на нових засадах, яким характерне співіснування паралельних систем соціальної допомоги, соціального захисту та медичного обслуговування; виділення коштів на навчання та перекваліфікацію кадрів, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підняття престижності роботи, організації праці, раціональний підбір та розстановка кадрів, забезпечення самореалізації і кар'єрного росту; формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору; аналіз плинності кадрів тощо.

Ринок і держава повинні створювати умови для отримання нових знань, освоєння нових професій. Це вимагає вкладення коштів як роботодавцями і державою, так і самими працівниками, які залишилися поза сферою професійної зайнятості. Сьогодні можна назвати п'ять головних чинників, які негативно впливають на розвиток трудових ресурсів та їх конкурентоспроможність, а саме: міграція, демографічна криза, стан здоров'я населення, низький рівень безпеки праці та екологічні складові. Дані проблеми можна розглядати лише комплексно, як і заходи, спрямовані на їх розв'язання.

Існує багато проблем щодо якості і кількості трудових ресурсів. Так престиж робітничих професій стрімко падає, що може призвести до напливу іноземної робочої сили. До того ж більшість студентів як правило опановують професії сфери послуг, тоді як на ринку праці останнім часом зростає та продовжує зростати потреба у робітниках виробничих і технічних професій.

В межах ефективної кадрової політики організація повинна здійснювати: кадрове планування; аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання; система стимулювання; "оргултура" (порядки, норми поведінки і трудові цінності); система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу [4, с. 96].

Керівництву будь-якого підприємства слід також більше уваги приділяти такому заходу як планування кар'єри робітника, яке орієнтоване на визначення стратегії й етапів розвитку і просування фахівців.

Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу. Так з-поміж них треба назвати: програми залучення працівників до управління виробництвом; робота в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій; постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто конкурентоспроможності персоналу).

Персонал торговельного підприємства має ряд особливостей, зокрема вирізняють такі основні складові управління персоналом: наймання і відбір торгового персоналу, його навчання, контроль діяльності, мотивацію тощо [5].

На торговельному підприємстві наймання і відбір персоналу потрібно здійснювати на основі заздалегідь розроблених критеріїв. У розробці таких критеріїв компанія орієнтується на якості, які вона хоче бачити у своїх майбутніх працівниках. Зокрема працівники повинні знати (вміти): свою компанію; товари компанії; характеристики споживачів і конкурентів; проводити ефективні торгові презентації; торгові процедури і свої обов'язки тощо [2, с. 260].

Для того щоб персонал міг задовольнити численні поточні вимоги, потрібно організувати його інтенсивне і широке навчання. Навчання персоналу торговельного підприємства дає йому можливість: раціонально організувати свою роботу; належно інформувати і консультувати покупців; вести переговори психологічно правильно; правильно представляти інтереси підприємства; співпрацювати діловим партнером при плануванні маркетингу; раціонально організувати збутову політику тощо.

Для того щоб залучити до роботи висококваліфікованих працівників, компанія повинна розробити привабливу систему оплати праці. Необхідно визначити рівень і компоненти ефективної системи винагороди працівників. У рівні оплати праці потрібно враховувати "поточну ринкову ціну" на працівників

певної спеціальності і потрібної кваліфікації. Необхідно визначити порядок застосування компонентів оплати праці – фіксованого окладу, гнучкої оплати, відшкодування накладних витрат тощо.

Висновки

Отже, конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового забезпечення у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Ефективне управління кадровою політикою призводить до високого рівня кваліфікації персоналу, що у свою чергу сприяє виробничому розвитку і росту конкурентоспроможності підприємства. Саме тому ці аспекти вимагають подальшого наукового обґрунтування та будуть нами досліджуватися в подальшому.

Література

1. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2 (68). – С. 54–59.
2. Мажар М.А. Вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємства / М.А. Мажар // ВІСНИК ЖДТУ. – 2010. – С. 258–261.
3. Мороз Л.І. Теоретичні та практичні аспекти удосконалення кадрової політики українських підприємств / Л.І. Мороз // Науковий Вісник Волинського національного ун-ту ім. Л.Українки. Економічні науки. – Луцьк : РВВ «Вежа», 2010. – № 4. – С. 36–41.
4. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонТУ. – 2005. – Випуск 97. – С. 94–100.
5. Планування персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/1/>

References

1. Zhukovsky M.O. Human Resources as part of enterprise competitiveness. // Actual problems of economy. - 2007. - №2 (68). - P. 54-59.
2. M.A. Mazhar Impact on workforce competitiveness. // NEWSLETTER ZSTU. - 2010 - P. 258-261.
3. L. Frost Theoretical and practical aspects of improving human resources policy of Ukrainian enterprises. // Science Bulletin Volyn National Univ them. Lesia. Economics. - Luck: RIO "Tower". - 2010. - № 4. - S. 36-41.
4. Slavgorodskaya O., Shcherbakov V. Classification competitive advantages personnel. // Proceedings DonNTU. - Issue 97 - 2005 - S.94-100.
5. Planning staff [electronic resource]. - Mode of access: <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/1/>

Надійшла 02.11.2014; рецензент: д. е. н. Мікловда В. П.