

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ФІРМИ: ВИКОРИСТАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ

**Питьовка М. В., магістр з обліку і аудиту, старший лаборант
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»**

На сьогоднішній день практика господарювання свідчить про те, що все більшого значення набувають не матеріальні, а кадрові ресурси підприємства. Відбувається інтенсивне зростання ролі знань, кваліфікації фахівців підприємства у процесах розвитку бізнесу та його результативності. В процесі господарської діяльності на підприємстві виникають різні проблеми.

Часто вони пов'язані з недостатньою кваліфікацією персоналу, який не здатний швидко і оперативно приймати найбільш вигідні рішення для підприємства у випадку виникнення загроз з боку зовнішнього та внутрішнього середовища.

Вкладення капіталу в людські ресурси і кадрову роботу перетворюються на довгостроковий чинник конкурентоздатності і виживання фірми. Будь-яке майно організації, крім людей є бездіяльним, це пасивні ресурси, які вимагають втручання людини для виробництва вартості. Засіб для підтримки прибутковості фірми – продуктивність робочої сили, людський капітал.

Підприємство зацікавлене в підвищенні конкурентоздатності, що вимагає відбору як високоефективних технологій, техніки, так і найбільш здібних працівників. Чим вищий рівень розвитку працівника, його професійні знання, вміння, тим більш продуктивно використовується речовий фактор виробництва. Досвід показує, що успіх притаманний тим

фірмам, які зорієнтовані на перспективу інноваційного управління кадрами. Провідні фірми пропонують працівникам створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації, самовдосконалення, розширення повноважень в прийнятті виробничих рішень. Підприємство змушене активно вивчати попит і пропозицію кваліфікованої робочої сили, вести пошук нових кадрів і одночасно пристосовувати власні кадрові ресурси до підвищених вимог виробництва.

Все більшого значення набувають професіоналізм, творчий потенціал, підприємницькі здібності працівників. Умови діяльності кожної фірми диктуються ринком, його кон'юнктура ставить перед персоналом багато нових вимог: швидка реакція на попит, боротьба за споживача, вміння пристосовуватися до частих змін структури виробництва. Суттєво ускладнюється система мотивації і стимулювання працівників, перш за все у зв'язку з прийняттям на роботу за короткостроковими контрактами, висування попередніх умов, тісний зв'язок матеріального заохочення з отриманим прибутком та іншими чинниками.

В умовах гостроконкурентного ринку ствердилася думка, що визначальною передумовою конкурентноздатності стає людський потенціал. Це викликало рух до створення нової моделі розвитку та використання людських ресурсів. Основними її рисами є орієнтація на висококваліфіковану робочу силу, що інтегрована в процес виробництва, безперервний процес підвищення кваліфікації, гнучкість організації праці. На більшості підприємств у працівників відсутня глибинна мотивація до ефективної діяльності.

На сучасні тенденції розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств впливають дві групи чинників: 1) зовнішні (тенденції в економіці держави, демографії, технології, конкурентній боротьбі); 2) внутрішні (планування, потреби в кадрах, набір потрібних кандидатів, підготовка кадрів).

Основною проблемою залишається складність у формуванні професійного кваліфікованого кадрового ресурсу для забезпечення ефективної діяльності підприємства. Становлення ринкових відносин привело в рух найбільш кваліфікованих робітників та спеціалістів з метою пошуку більш вигідних умов праці, перехід на інші підприємства.

Для українських фірм ця діяльність заслуговує особливої уваги, оскільки фірми функціонують в умовах нерозвинутого ринку та надлишку робочої сили. До негативних проявів сьогодення слід віднести відтік кадрів, старіння знань і кваліфікації, фізичне старіння кадрів. Це призводить до падіння продуктивності праці робітників, послаблення інтелектуального потенціалу, відповідно, погіршення фінансового становища підприємства. До комплексу психологічних заходів по збереженню кадрового потенціалу на підприємствах належить розробка заходів по одержанню інформації щодо психологічного комфорту в колективі, бачення кожним працівником свого місця і інших колективів, бачення команди,

ступення задоволеністю роботою, колективом, умовами відпочинку, праці, задоволеності рівнем заробітної плати.

Основні завдання підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві – навчити працівників: 1) вирішувати комплексні проблеми реалізації стратегічних цілей; 2) гнучкості управління; 3) більш ефективного виконанню поставлених завдань.

Періодичність підвищення кваліфікації в Україні становить в середньому близько 15 років, такий тривалий час без кваліфікаційної підготовки веде до відставання фахового рівня працівників від потреб сучасного виробництва.

Важливим фактором підвищення конкурентоспроможності фірми є постійне впровадження інноваційних технологій, що потребує здобуття робітниками нових навичок, високої кваліфікації. Сьогодні має місце:

- недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника;
- незацікавленість працівників вкладати кошти в свою професійну підготовку через відсутність достатніх матеріальних стимулів.

Враховуючи сучасні тенденції в економіці, Україна має переходити до економіки знань, посилення взаємозв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Література:

1. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми : Навч.посібник. – К. ЦУЛ, 2003.- 272 с.
2. Кошулько О.П. Удосконалення системи управління людським капіталом на підприємствах засобами впровадження сучасних організаційно-економічних механізмів // Економіка, фінанси, право. – 2008. - №10.- с. 7-10.
3. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи // Актуальні проблеми економіки.- 2008.- №6.- с. 165-168.
4. Стахів О.М. Формування мотиваційного потенціалу вітчизняних підприємств в рамках реалізації європейської моделі якості // Економіка та держава.- 2006.- №4.- с. 89-91.