

Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції Маркетинг і менеджмент в системі національних і світових економічних Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції Маркетинг і менеджмент в системі національних і світових економічних інтересів (19 січня 2018 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2018. – 301 с (С.22-25)інтересів (19 січня 2018 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2018. –301 с (С.22-25)

Зайцева Л. О., к. е. н., старший викладач
Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка,
м. Старобільськ, Україна

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Одним із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств є розвиток соціального корпоративного інвестування - передусім, у програми розвитку персоналу організацій. В цьому аспекті великого поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом організацій «Investors in People». На сьогодні він успішно застосовується в організаціях різних видів діяльності понад 70 країн світу [5]. Запровадження такої технології управління персоналом дозволяє не лише посилити ефективність управління працею, але й створити якісно нову форму взаємодії в організації, одним з основних економічних наслідків якої є зростання конкурентоспроможності підприємства.

В Україні стандарт впроваджується за підтримки Українського національного комітету Міжнародної торгової палати, починаючи з 2007 року. Але на сьогодні дуже обмежена кількість українських підприємств пройшли сертифікацію за цим стандартом: у 2007 р. - компанія «Магістр& Партнери»; у 2008 р. - освітня компанія «Бізнес-Лінк»; у 2009 р. - ДП «Одеський морський торговельний порт»; в 2010 р. - транспортно-експедиторська компанія «ПЛАСКЕ» [5].

В Україні системних досліджень готовності до впровадження стандарту не проводилось, внаслідок низької зацікавленості роботодавців. Керівники підприємств найчастіше не зацікавлені в інформації щодо сприйняття персоналом управлінських дій.

Збереження традиційних підходів до персоналу як до «дешевого ресурсу», недостатній розвиток корпоративних стратегій інноваційної діяльності, в тому числі щодо розвитку персоналу, стримує не лише соціальний, але й економічний розвиток підприємств, проте персонал є головним ресурсом, від якого залежить наскільки ефективно буде розвиватись підприємство. Саме персонал – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом,

який впливає на конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку.

Якщо розглядати управління персоналом із стратегічної точки зору, то стає необхідним забезпечити підприємство відповідними людськими ресурсами, ефективно розподілити обов'язки та розробити систему мотивування.

Досвід багатьох зарубіжних підприємств, за останні десятиріччя, свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, що забезпечують конкурентоспроможність підприємства. Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним із найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності, розвитку. Так, Л. Якокка стверджує, що всі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Основну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі намагання будуть марними. Відомо, що чим вище трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші завдання можуть реалізовуватися колективом відповідно до випуску продукції [1]. Тому кожного працівника слід розглядати як особистість, діяльність якої носить інноваційний характер, а саме – це навчання, отримання досвіду, розвиток творчих здібностей, різного роду дослідження та аналіз отриманих результатів, що є складовими, під впливом яких формується інтелектуальний капітал. Для успішної діяльності кожне підприємство повинно впроваджувати інновації для розвитку інтелектуального капіталу [6, с.4].

Вибір стратегії розвитку персоналу залежить від маркетингової стратегії підприємства. Стратегія управління персоналом - це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [3].

Стратегія управління персоналом формується у вигляді планів або «програм дій», що базуються на інформації, зібраної на стадії аналізу внутрішнього середовища організації, і кадрового прогнозу - у вигляді системи аргументованих заяв про напрями розвитку і майбутнього стану персоналу. Інструментами реалізації кадрової стратегії є поточна кадрова робота, керівництво персоналом, заходи щодо його розвитку, підвищення кваліфікації, вирішення соціальних проблем, винагорода і мотивація. В економічній літературі виокремлюють декілька маркетингових стратегій, кожній з яких відповідає певний вид кадрової стратегії.

Стратегія росту - забезпечує нарощування конкурентних переваг підприємства завдяки виходу на нові ринки, диверсифікованості, постійних нововведень. Властива зазвичай молодим підприємствам, що прагнуть у найкоротший термін зайняти позиції лідера на ринку, або підприємствам, що використовують новітні досягнення науково-технічного прогресу. Реалізація стратегії вимагає залучення персоналу особливо високої кваліфікації, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. При даній стратегії

акцентується увага на створення незалежної системи мотивації та позитивного морально-психологічного клімату.

Основними перевагами цієї стратегії є накопичення власного досвіду з розвитком нового напрямку діяльності, а також можливість планувати темпи власного розвитку з урахуванням темпів розвитку галузі [4].

Стратегія помірною зростання властива підприємствам, що мають уже досить міцні позиції на ринку або функціонують у традиційних сферах. Для цієї стратегії характерно стабілізація персоналу, залучення і закріплення кадрів. На відміну від стратегії зростання, зазначена, передбачає перенавчання персоналу, внутрішнє переміщення кадрів, а також один із основних компонентів розвитку персоналу - соціальні гарантії [4].

Окрім стратегій розвитку персоналу, існують також стратегії скорочення. Стратегії скорочення застосовують тоді, коли необхідно скоротити чи розформувати підрозділи, які не приносять прибутку підприємству або коли потрібно здійснити його «санацію», позбутися від усього застарілого.

Стратегія скорочення полягає у масових звільненнях і допомозі у працевлаштуванні. Основний акцент робиться на стимулюванні дотермінового виходу на пенсію, збереженні персоналу, що відповідає майбутнім напрямкам роботи, а також перекваліфікації кваліфікованих робітників [2].

Залежно від розвитку організації, а також ситуації на ринку, підприємство скорочує або нарощує виробництво, збільшує або зменшує якісний та кількісний склад персоналу. Ці всі процеси в собі може об'єднувати комбінована стратегія, що включає в себе співвідношення елементів стратегії росту, помірною зростання та скорочення. Розвиток комбінованої стратегії залежить від комбінацій трьох зазначених вище стратегій [2].

Сучасний етап розвитку економіки потребує високого рівня конкурентоспроможності підприємств. Для його забезпечення підприємство потребує персонал, який володіє знаннями і компетенціями, необхідними для імплементації інноваційної моделі господарювання. Отже, обрання ефективної стратегії розвитку персоналу як одного з найважливіших ресурсів для підприємства та постійні вкладення в навчання працівників є запорукою підвищення його конкурентних позицій. Саме персонал відіграє ключову роль у досягненні певного рівня конкурентоспроможності, оскільки кардинально впливає на продуктивність і рівень прибутку.

Література

1. Боднар О. І. Вплив людського капіталу на ефективність ЗЕД підприємства [Електронний ресурс] / О. І. Боднар, В. І. Невмержицький // – Режим доступу до журн. : <http://intkonf.org/bodnar-oi-ken-nevmerzhitkiy-vi-vpliv-lyudskogo-kapitalu-na/>.
2. Бьерн Аидерсен Бизнес-процессы Инструменты совершенствования: пер. с англ. / Л. Бьерн. - М.: Изд-во ИНФРА-М, 2005. -319с.
3. Грифін Р. Основи менеджменту : підручник / Р. Грифін, В. Яцура; наук. ред. В. Яцура, Д. Олесевич. - Львів : Вид-во «БаК», 2001. - 624 с.

4. Ивлев В.А. Реорганизация деятельности предприятий: от структурной к процессной организации / В. А. Ивлев, Т. В. Попова. - М.: Изд-во "Научтехлитиздат", 2000. - 282 с.

5. Міщук Г. Ю. Поширення соціальних інновацій у підприємстві: сучасний стан та перешкоди розвитку. // Теоретичні та прикладні питання економіки: збірник наукових праць. Випуск 28, том 1 (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Шегди А.В.). – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2013. – 447 с., с.351 – 359.

6. Морозов О. Ф. Ціна думки – інтелектуальний капітал: Монографія.- Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 352 с.