

СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Успіх підприємства на ринку значною мірою залежить від ефективності управління його персоналом, який, використовуючи свої знання, вміння та навички, забезпечує реалізацію виробничих, маркетингових, фінансових та інших цілей компанії. Таким чином, індивідуальні здібності окремих працівників формують результати діяльності організації в цілому і є запорукою її розвитку. В таких умовах проблема грамотного використання і розвитку людських ресурсів набуває першочергової ваги. Досягти цього можна шляхом впровадження комплексного підходу до управління кадровим потенціалом підприємства. З огляду на це, актуальності набуває дослідження сутності кадрового потенціалу та його ролі у забезпеченні конкурентоспроможності організації. [1]

Кадровий потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника до заняття тієї або іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, освіти, ділових якостей, рівня мотивації. З позиції стратегічного управління персоналом, кадровий потенціал є сукупними здібностями і можливостями персоналу підприємства, які необхідні для того, щоб виконувати дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги перед конкурентами. Значення кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства визначає його роль і місце в процесі стратегічного управління персоналом. Таким чином, об'єктом стратегічного управління персоналом підприємства є кадровий потенціал, можливості його формування і ефективного використання.

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 докладает 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.[2]

Висновки. Управління кадровим потенціалом є складним і довготривалим процесом, під час якого і здійснюється набуття, використання і розвиток навичок, знань і вмінь працівників. Однак, саме цей ефективно організований процес може забезпечити досягнення цілей довгострокового і перспективного розвитку підприємства. Саме кадровий потенціал, а не устаткування і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного росту й ефективності.

Література:

1. Ковальська А.І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / А.І. Ковальська // Ефективна економіка №12, 2015
2. Савеленко Г.В., Лунжак В.С. Удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства – Г.В. Савеленко, В.С. Лунжак // Економічні науки – Вип. № 22. – м. Кіровоград – 2012.