

12. Арзамасова О.В. Побудова нової економіки: проблеми формування кадрового потенціалу України / О.В. Арзамасова // Наука й економіка. – 2014. – № 4 (36). – С. 150–156.
13. Йолкіна О.В. Удосконалення соціально-трудових відносин у сфері трудової мотивації / О.В. Йолкіна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013 – Вип. 2 (49). – Ч. 1. – С. 116–122.

Анотація. В статтю проведено дослідження сучасного стану системи соціально-трудових відносин. Акцентовано увагу на розвитку системи соціально-трудових відносин як передумови економічного зростання країни. Дані рекомендації по напрямках збереження та розвитку трудового потенціалу. Обґрунтовані суттєві фактори тенізації національної економіки.

Ключевые слова: соціально-трудові відносини, економічний зрост, механізм формування та розвитку системи соціально-трудових відносин.

Summary. The article deals the research of the modern state system of industrial relations. Attention is accented on the development of a system of industrial relations as a prerequisite for economic growth. Recommendations for preservation and development of labor potential are given. Grounded most significant factors shadowing the national economy.

Key words: social and labor relations, economic growth, the mechanism of formation and development of social and labor relations.

УДК 331.522

Мирвода С. І.
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту
Міжнародного університету «Україна»

Mirvoda S. I.
PhD, Associate Professor,
Department of Management
International University «Ukraine»

ОЦІНКА ВПЛИВУ КАДРОВИХ ФАКТОРІВ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ESTIMATION OF INFLUENCE HUMAN RESOURCES FACTORS ON LEVEL COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE.

Анотація. У статті досліджено вплив кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства, представлено заходи щодо її підвищення. Визначені основні закономірності системи управління персоналом. Виявлено тенденції залежності системи управління персоналом від соціально-економічних умов ринкової економіки.

Ключові слова: кадрові фактори, конкурентоспроможність, закономірності, залежність, соціально-економічні умови.

Постановка проблеми. В умовах розбудови України дедалі більшого значення набувають проблеми управління підприємством. Об'єктивна необхідність створити управлінський механізм особливо назріла у теперішній період, коли ключовим завданням розвитку бізнесу є забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Отже, осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі створення дієвого механізму управління персоналом, – одне з найважливіших завдань науки управління.

Сьогодні в Україні створення системи оцінки впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем, радикального оновлення всіх ланок управління, стилю роботи управлінського корпусу країни. Особливо гостро стоїть завдання організації управління підприємствами – створення абсолютно нових сис-

тем управління або внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих. Організація управління здійснюється шляхом організаційного проектування, реорганізації або ліквідації одних діючих систем управління персоналом і створення інших, здатних самостійно і високоєфективно досягати цілей в умовах ринкових відносин.

Перехід від адміністративно-командних до організаційно-економічних методів управління персоналом вимагає від керівників усіх рівнів не просто виконання своїх функцій як виду діяльності по керівництву людьми, а досягнення поданих цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У цьому зв'язку оволодіння основами організації управління підприємством на основі оцінки впливу кадрових факторів набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудової діяльності персоналу та створення мотивацій-

ного механізму займають чільне місце в менеджменті і досліджувалися багатьма вченими. Свої роботи проблемат підвищення ефективності трудової діяльності присвятили такі вчені: А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, М. Туган-Барановський, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер та ін. Аналіз публікацій вітчизняних учених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки є неможливим без формування конкурентоспроможності підприємств, а без створення адекватної оцінки персоналу на певному етапі ринкових перетворень неможливе зміцнення конкурентних позицій держави у світі. Проблеми розвитку людського капіталу в ринкових умовах стали об'єктом уваги А. Колта, Д. Богині, О. Крушельницької, С. Корецької, М. Семеникіної та інших українських учених. Разом із тим постійно змінюються чинники впливу кадрових факторів, тому є нагальна потреба в їх змістовному вивченні.

Мета статті полягає у дослідженні впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства і розробці заходів щодо її підвищення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація курсу на проведення радикальної економічної реформи пов'язана з підвищенням ролі людського фактора. Особливу важливість у дійсних умовах набувають питання роботи з кадрами, що і становлять людський фактор розвитку суспільного виробництва. Це пред'являє яксно нові вимоги до теорії управління персоналом як науки, використання результатів соціально-економічних і психолого-педагогічних досліджень у практиці кадрової роботи, обумовлює створення оптимального механізму оцінки впливу кадрових факторів у всіх сферах і напрямках людської діяльності.

Рівень роботи з персоналом не відповідає сьогодняшнім завданням кардинальної перебудови управління економікою, проведення в життя активної соціальної і кадрової політики. У практику кадрових служб слабко впроваджуються наукові методи оцінки, розставлення і підготування кадрів із використанням результатів соціологічних і психологічних досліджень. Суттєво впливає на роботу кадрових служб і недостатній рівень організаційно-правової і соціально-психологічної культури робітників по кадрах, значна частина яких не мають відповідної освіти, тривалий час не підвищують свою кваліфікацію. Знання й уміння в області роботи з персоналом, як правило, відсутні й у більшості підприємців і керівників, що знижує в цілому ефективність управління.

На сучасному етапі виникла необхідність розробки низки правових, економічних, соціальних і психологічних проблем удосконалення діяльності кадрових служб, організації управління персоналом, рішення яких пов'язано насамперед із діагностикою професійно-важливих якостей особистості учасників виробництва, підвищенням рівня їх професійно-кваліфікаційної культури, створенням системи безперервної освіти керівників. Сучасні вимоги до роботи з персоналом обумовлюють підвищення ролі кадрових служб у використанні творчого потенціалу особистості кожного робітника, перетворенню їх у науково-практичні центри роботи з активізації людського фактора.

Управління персоналом передбачає різноманітну діяльність спеціальних функціональних служб підприємства і лінійних керівників відповідних виробничих підрозділів, яка спрямована на реалізацію цілей стратегічного розвитку і виконання тактичних завдань із найбільш ефективного використання працівників, які зайняті на підприємстві. Загалом, під управлінням персоналом

розуміється система взаємопов'язаних організаційно-економічних, соціальних і психофізіологічних заходів зі створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу працівників на рівні підприємства [1, с. 164]. На основі пріоритету системного підходу нами сформульовано визначення управління персоналом, яке враховує принцип орієнтації на особистість працівника: управління персоналом – це система взаємопов'язаних, синергетично узгоджених та співдіючих заходів, методів і механізмів функціонування, безперервного розвитку, мотивації й ефективного використання трудового потенціалу працівників підприємства. Таким чином, управління персоналом являє собою безперервний процес, який спрямований на посилення мотивації працівників для отримання від них максимальної віддачі, що відбивається на високих кінцевих результатах діяльності підприємства в цілому.

Численні дослідження вчених-економістів присвячені розгляду таких категорій, як трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор, кадри, персонал, людські ресурси, людський капітал тощо. І. Так, Б.М. Генкін і Г.В. Щокін під робочою силою розуміють здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності [2, с. 431]. Основою робочої сили є працездатність, тобто стан здоров'я, знання і навички, які дають змогу людині виконувати роботу необхідної якості і обсягу.

Термін «трудова ресурси» було введено в науку у 20-ті роки ХХ ст. академіком С.Г. Струмлініним і використовувався він як планово-економічний показник вимірювання робочої сили. У сучасній економічній науці цей термін ототожнюється з людськими ресурсами і є значно ширшим, оскільки містить поняття «трудова потенціал», «стан здоров'я», «рівень освіти», «здібності», «культура», «професійні знання» тощо [3, с. 29].

В останні 10–15 років поняття «персонал» та «людські ресурси» вживаються як синоніми, відповідно, функціональні служби, які раніше називались «відділи кадрів» та «відділи управління персоналом», отримують назву «відділи управління людськими ресурсами». Ці зміни відбивають усвідомлення нової ролі людини у виробничому процесі, значення її здібностей і можливостей [4, с. 9] Цей термін тісно пов'язаний із терміном «трудова потенціал», який містить компоненти, що можуть застосовуватись як до окремої людини, так і до різних колективів, персоналу підприємства, країни в цілому [5, с. 83]. Із цих позицій трудова потенціал працівника розглядається нами як частина його особистого потенціалу, який формується на основі природних і набутих здібностей і який він може реалізувати у трудовій діяльності.

У постіндустріальному суспільстві головним чинником зростання економіки країни, підвищення конкурентоспроможності підприємств на ринку стає прискорене нагромадження інтелектуального капіталу. Розвитку концепції інтелектуального капіталу присвячені роботи зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як: В. Жаров, А.С. Тельнов, А.А. Чухно, С.А. Шимшилова [6, с. 166].

Проте, вважаючи на важливість проблеми, подальшого дослідження потребують питання формування та використання інтелектуального капіталу підприємства. Інноваційний шлях розвитку економіки України обумовив активізацію інноваційних процесів на підприємствах та мотивацію інноваційної діяльності персоналу. В економічній літературі висвітлено різні думки з приводу доцільних напрямів удосконалення інноваційної праці. Так, В.М. Нижником аналізуються проблеми інноваційного управління працею та інноваційні особливості забез-

печення євроінтеграційного розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

Останнім часом методи та форми праці кадрових служб підприємств України зазнають низки істотних перетворень, пов'язаних передусім із широким запровадженням нових інформаційних технологій. Змінилися роль і місце цих служб в управлінні виробництвом: розподілі функції змінилися управлінськими, методи керівництва стали більш гнучкими, поглибився аналіз внутрішньофірмових зв'язків.

В об'єктивному процесі формування системи управління персоналом виявляються закономірні тенденції ринкової економіки. Методологія дослідження закономірностей розвитку системи управління персоналом заснована на використанні діалектики взаємозв'язків аналізу практики, тенденцій ринкової економіки, особливостей функціонування підприємств, принципів і методів управління.

Необхідно визначити основні тенденції залежності системи управління персоналом від соціально-економічних умов ринкової економіки.

1. Запровадження сучасної системи управління персоналом, яка враховує вимоги ринкової економіки. Умови ринкової економіки висувають нові вимоги до системи управління персоналом. Однак на сьогодні на більшості підприємств ще мають місце порушення норм робочого часу, практикується неоплачувана праця у вихідні дні. Отже, необхідне формування сучасної системи управління персоналом, яка, на нашу думку, повинна поєднувати як традиційні складові управління, так і ті, які диктуються ринковими умовами. До перших відносять:

- планування персоналу;
- розробку політики управління персоналом;
- формування кадрового складу (відбір, прийом, звільнення, скорочення, переміщення працівників);
- організацію праці (розташування кадрів, переміщення їх на інші місця роботи), розподіл обов'язків, встановлення графіка роботи;
- навчання персоналу, підвищення кваліфікації, перенавчання, розвиток;
- агестацію персоналу з метою визначення відповідності працівників вимогам підприємства;
- оплату і стимулювання праці, включаючи систему стратифікації (різні соціальні компенсації);
- охорону праці і здоров'я, врахування самопочуття персоналу, медичного обслуговування персоналу.

До числа нових складників управління персоналом пропонуються:

- формування системи вимог до особистості того, кого приймають на роботу;
- ведення аналітичної роботи з кадрами, що забезпечує гнучкість і динамізм функціонування персоналу на підприємстві;
- облік, розвиток і використання здібностей керівників і персоналу з метою досягнення мети підприємства, яке орієнтоване на споживача;
- застосування дієвих форм і методів мотивації і стимулювання працівників;
- сприяння самоосвіті персоналу;
- сприяння розвитку інноваційних методів навчання і набуття практичного досвіду.

2. Економічність і раціональність у діяльності служб управління персоналом на підприємстві. Склад і зміст функцій управління персоналом зазнали незначних змін, однак у теперішніх умовах воно стає багатоаспектним, комплексним і системним.

3. Високий рівень освіти, кваліфікації та інтелектуального рівня персоналу. Наприкінці ХХ ст. головний

стратегічний курс управління персоналом орієнтований на забезпечення високого рівня освіти, кваліфікації працівників, створення умов для розширення і поглиблення знань, безперервного накопичення інтелектуального капіталу, самовираження, використання нових форм і методів мотивації, розвиток організаційної культури [7, с. 211].

Такі умови потребують нових підходів до процесу навчання персоналу: застосування інноваційних технологій оволодіння знаннями, вивчення правил користування сучасною технікою, групові методи навчання і самонавчання тощо. Відставання вітчизняної практики менеджменту персоналу від світового рівня, а також від досягнень у сфері сучасного виробництва на сьогодні є досить помітним. Отже, в Україні потрібна цілісна система, яка б відповідала потребам ринку, досягненням вітчизняної і світової науки.

4. Зростання складності управління персоналом, яке відбувається внаслідок ускладнення управлінської праці, а також того, що персонал визнається найбільш складним об'єктом управління на підприємстві.

Перша об'єктивна тенденція ускладнення управлінської праці пов'язана зі зміною її змісту. Відповідальність за рішення, які приймаються в процесі складної взаємодії між підрозділами всередині підприємства, покладається на керівників. Це вимагає покращання процесу планування й управління персоналом, від якого передусім залежать економічні результати підприємства.

Головною відмінністю оцінки управління персоналом є те, що використовується потенціал особистості працівника, потенціал команди і цілісний соціально-корпоративний потенціал.

Управління персоналом починається зі стратегічних цілей і завдань підприємства, які обов'язково повинні бути орієнтовані на суспільний розвиток, враховувати потреби і пріоритети всіх категорій персоналу.

Цілі і завдання закономірно визначають усі наступні елементи процесу управління персоналом: зміст, форми і методи діяльності працівників; забезпечують повноту управлінських рішень; постійно орієнтують персонал на високоякісну діяльність, яка визначає соціально-економічні результати.

Спираючись на тенденції розвитку системи управління персоналом в умовах ринкової економіки, нами виділено такі закономірності управління персоналом:

1. Чим вищий ступінь взаємодії із споживачем, тим вищий ступінь індивідуалізації робіт персоналу. Ця закономірність виявляється у визначенні трудомісткості робіт.

2. Ускладнення управлінської праці сприяє підвищенню її креативності. Ця закономірність виявляється в інноваційних можливостях керівника, підвищенні ефективності управління персоналом, саморегулюванні, використовується в проектуванні системи; її композиції.

3. Можливість збагачення і накопичення потенціалу досягається в результаті узгодження загально організаційної, командної і особистої цілей. Така параметрична залежність використовується в розвитку системи управління персоналом для виявлення ступеня відповідності результатів виробничої діяльності поставленим цілям.

4. Посилення особистого потенціалу сприяє посиленню кооперування і взаємодопомоги працівників підприємства. У розвитку системи управління персоналом ця закономірність сприяє оптимальному співвідношенню концентрації зусиль працівників окремого підрозділу, концентрації однорідних функцій різних підрозділів.

5. Коеволюційність розвитку керівників і персоналу визначає взаємодію в спільній продуктивній діяльності робітників і керівників. Ця закономірність передба-

час загальну методичну основу вдосконалення системи управління персоналом.

Таким чином, проведений аналіз підходів до управління персоналом показав необхідність дослідження структури системи управління персоналом підприємствах з урахуванням їх специфіки та орієнтації на споживача як базового принципу побудови ринкової моделі управління персоналом.

Висновки. Суть оцінки впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства виявляється в оптимізації взаємодії елементів узгодженості і впорядкованості виробничої діяльності працівників. У загальному вигляді це процес цілеспрямованого впливу на працівників у трудовій діяльності підприємства як відкритої системи, яка орієнтується на забезпечення конкурентоспроможності в ринковому середовищі. Тому управління персоналом полягає у формуванні ефективної оцінки діяльності персоналу, оптимізації його функціонування, актуалізації ролі особистості працівника, вивченні його потреб і мотиваційних установок, їх організації і спрямування відповідно до цілей і завдань, а також цілеспрямованій взаємодії і взаємовпливі керівника та підлеглих. Необхідно вжити заходів, що орієнтовані на роботу. Даючи працівникам і менеджерам можливість висказати свої ідеї, керівництво вивільнює їх творчі ідеї, які можуть бути плідними за спільної роботи. Є й такі способи:

- а) удосконалення робочих місць і розширення сфери діяльності працівників;
- б) гнучкий графік роботи;
- в) телекомунікація і домашні офіси;
- г) скорочений робочий час і розподіл функціонального навантаження.

Коли підприємство постійно стикається з проблемами, такими як загальне зниження продуктивності праці і високої плинності кадрів, тут потрібні більш рішучі заходи. У цьому випадку доцільним буде застосувати прийоми, орієнтовані на організацію. Вищому керівництву підприємства, можливо, доведеться переглянути цілі, стратегію і культуру організації, щоб повернути її в більш благополучний стан. Такі зміни торкаються всіх працюючих у підприємстві, і немає ніякої гарантії, що вони виявляться корисними. Але якщо вони спрацюють, усі, кому вдасться «пережити» період змін, набудуть нового відчуття цілі і приналежності до команди, що, безсумнівно, є потужним засобом конкурентоспроможності підприємства.

У теорії і практиці управління людською стороною організації можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління: економічного, органічного і гуманістичного.

Україні потрібна цілісна система, яка б відповідала потребам ринку, досягненням вітчизняної і світової науки.

Список використаних джерел:

1. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Використання goal-технології як одного з методів управління та мотивації персоналу / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 161–165.
2. Виноградський М.Д. Менеджмент в організації: [навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова; 3-тє вид., випр. – К.: Кондор, 2012. – 598 с.
3. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства / М. Дергаусов // Економіка України. – 2011. – № 6. – С. 26–30.
4. Кушнір Л. Практики управління людськими ресурсами на українських підприємствах / Л. Кушнір // Синергія. – 2014. – № 1. – С. 4–11.
5. Басько Г.М., Бабич В.А. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства / Г.М. Басько, В.А. Бабич // Економіка і держава. – 2013. – № 3. – С. 81–84.
6. Криворотько І.О. Аналіз кадрових ризиків та шляхи їх зниження на промислових підприємствах / І.О. Криворотько // Держава і регіони. – 2012. – № 1. – С. 165–168.
7. Коваленко М.А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л. С. Сухомлин. – Херсон: Олді-плюс, 2012. – 288 с.

Анотація. В статтю представлені дослідження впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства і заходи по збільшенню конкурентоспроможності. Визначені основні закономірності системи управління персоналом. Виявлені тенденції залежності системи управління персоналом від соціально-економічних умов ринкової економіки.

Ключевые слова: кадровые факторы, конкурентоспособность, закономерности, зависимость, социально-экономические условия.

Summary. The article presents the investigation of the influence of human factors on the level of competitiveness of the enterprise and measures for increasing competitiveness. Identified the main patterns of human resources management system. Identify trends dependence human resource management system of socio-economic conditions of the market economy.

Key words: human factors, competitiveness, regularity, dependency, socio-economic conditions.