

# ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Вінницький національний технічний університет

## *Анотація*

*Запропоновано систему заходів щодо вдосконалення системи професійного розвитку кадрового потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності підприємств України.*

**Ключові слова:** *кадровий потенціал, конкурентоспроможність, ефективність.*

## **Abstract**

*The system of measures for improvement the system of personnel professional development for ensuring the competitiveness of Ukrainian enterprises is offered.*

**Keywords:** *personnel potential, competitiveness, efficiency.*

## **Вступ**

Ефективність формування і використання кадрового потенціалу набуває все більш важливого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності та довгострокового розвитку підприємства. Якби технічні можливості, організаційно управлінські переваги не відкривалися перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу.

Метою дослідження є аналіз теоретичних і методичних підходів щодо ефективного використання кадрового потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності підприємств України та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи заходів щодо розвитку кадрового потенціалу.

## **Результати дослідження**

Термін «кадровий потенціал» набув широкого розповсюдження в період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва. Це була своєрідна реакція науки на потребу практики забезпечити якісне вдосконалення формування і використання відповідних можливостей працівника як сукупного об'єкта виробництва й управління [1, с. 65].

Поняття кадрового потенціалу слід розглядати в контексті з поняттям «потенціал» взагалі. Тоді «Кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* — можливість, потужність, сила) — це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу [1, с. 66]».

Як відзначають З.І. Галушка та І.Ф. Комарницький, «...талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги» [2, с. 117]. Такої ж точки зору дотримується і відомий фахівець у галузі стратегічного управління О.С. Виханський, який відзначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» організації, але і найкоштовнішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є одною з найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [3, с. 84].

Для підвищення кадрового потенціалу виробничих підприємств України можна запропонувати загальну систему підготовки кадрів, яка б включала:

- двотижневе навчання з послідовними співбесідами, атестацією і присвоєнням категорій, які дають право на отримання надбавок і доплат;
- щомісячні виробничі наради і семінари керівників та спеціалістів по обміну досвідом, аналізу стану галузі;

– проведення районних і обласних конкурсів майстерності масових професій, що сприяло б росту авторитету працівників, що підвищують власні знання, кваліфікацію, досягають високих виробничих показників.

Для того щоб кадровий потенціал у повній мірі забезпечував конкурентоспроможність, необхідно розуміти, впроваджувати і дотримуватись таких заходів:

– співробітник повинен бачити пряму залежність між своєю повсякденною діяльністю і можливістю отримати гідну винагороду;

– нелогічно продовжувати виплачувати премії, коли компанія опинилася в складному фінансовому положенні. Так само помилково завищувати додаткові виплати абсолютно всім, коли компанія успішно закінчує фінансовий рік;

– щомісячні премії виплачувати краще, ніж щоквартальні, а квартальні краще річних. Наприклад, перехід більшості зарубіжних фірм на щотижневу оплату праці пояснюється, перш за все, необхідністю дотримання принципу мінімізації розриву між дією і його оплатою. Крім того, це дозволяє в більшості випадків навіть знижувати рівень винагороди, оскільки більшість людей вважає за краще «краще менше, але відразу»;

– стимулююча дія винагороди набагато слабша, якщо про винагороду нікому не відомо. Хоча це і здається очевидним, але в деяких ситуаціях може виникнути питання про внутрішню справедливість, порушення якої, особливо в нашій системі, може негативно впливати на внутрішньо корпоративний клімат;

– працівники повинні розуміти, що у них є реальна можливість отримати винагороду;

– проведення індивідуального стимулювання кожного працівника;

– матеріальна і нематеріальна винагорода: що вважати за краще. Вважається, що по своїй природі матеріальні і нематеріальні форми стимулювання рівноцінні. Ступінь їх дії залежатиме від рівня розвитку економіки, традицій суспільного устрою, а також матеріального положення, статі і віку кожної конкретної людини.

## Висновки

Отже, конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Тому саме кадровий потенціал, а не устаткування і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного росту й ефективної діяльності підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку [Електронний ресурс] / І.М. Дашко, Економіка та держава № 1/2017. – С. 65-68. – Режим доступу: [http://www.economy.in.ua/pdf/1\\_2017/16.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf)

2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія [Електронний ресурс] / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream.pdf>

3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. [Електронний ресурс] / О.С. Виханский — М.: Гардарики, 1998. — 296 с. – Режим доступу: [http://www.al24.ru/wpcontent/uploads/2012/12/Виханский\\_Стратегическое\\_управление.pdf](http://www.al24.ru/wpcontent/uploads/2012/12/Виханский_Стратегическое_управление.pdf)

**Чумаченко Олена Валеріївна** – студентка групи МОз-17м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [Chumachenkolena@ukr.net](mailto:Chumachenkolena@ukr.net)

Науковий керівник: **Благодир Лілія Миколаївна** – доцент кафедри менеджменту, маркетингу моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

**Chumachenko Olena V.** — Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: [Chumachenkolena@ukr.net](mailto:Chumachenkolena@ukr.net)

Supervisor: **Blagodyr Lilija M.** — Docent of the Chair of Management, Marketing and Modeling in Economy, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia