

Середа Ольга Сергіївна
студентка V курсу ФММ групи УЗ-41 м
Довгань Людмила Євгеніївна
канд. екон. наук, професор

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті розглянуто фактори міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Детально розглянуто такий фактор міжнародної конкурентоспроможності підприємства, як людські ресурси. Автором обгрунтовано ключове значення людських ресурсів, запропоновано систему найкращого використання людських ресурсів з метою забезпечення міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Summary

The factors of international competitiveness of enterprise are considered in the article. Such factor of international competitiveness of enterprise is in detail considered, as human resources. The author grounded the key value of human capitals, the system of the human resources best use is offered with the purpose of providing of international competitiveness of enterprise.

Ключові слова: людські ресурси, людський капітал, міжнародна конкурентоспроможність підприємства

Вступ

В умовах глобалізації світової економіки вітчизняні підприємства змушені шукати нові підходи до підвищення своєї міжнародної конкурентоспроможності.

В сучасному суспільстві роль основного фактора економічного зростання відводиться інтелекту, знанням та компетенціям, які персоніфіковані у людині. Про це свідчать результати досліджень провідних американських вчених в сучасному виробництві. Так, питома вага нових знань, які втілюються в товарах, технологіях, освіті, організації виробництва в розвинутих країнах становить від 70% до 85% ВВП [5, с. 95].

Розвиток людських ресурсів і нові технології кадрової роботи стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірм.

Постановка завдання

Оскільки вітчизняні підприємства мають небагато досвіду у міжнародній конкурентній боротьбі, і оскільки менеджмент персоналу як наука почав розвиватися в Україні відносно недавно, українські менеджери для забезпечення конкурентних переваг підприємств вивчають та переймають досвід зарубіжних країн.

Метою даної статті є визначення ролі та значення людських ресурсів на основі сучасних підходів до використання і розвитку персоналу у забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Методологія

В дослідженні використовуються загальнонаукові методи пізнання економічних процесів управління, зокрема аналіз та синтез; системно-структурний аналіз.

Результати дослідження

Міжнародна конкурентоспроможність підприємства, як одна з базових економічних категорій, є предметом численних фахових публікацій та наукових і публіцистичних дискусій.

Найбільш поширеним і загальноприйнятим визначенням конкурентоспроможності є визначення, запропоноване науковцями Лозанського Інституту менеджменту та розвитку (Швейцарія). Конкурентоспроможність - це реальна та потенційна можливість фірм за існуючих в країні умов проектувати, виготовляти та збувати товари та послуги, які за ціновими та неціновими характеристиками більш привабливі для споживачів, ніж товари конкурентів.

Результати дослідження ролі та значення персоналу навіть у високотехнологічних, роботизованих виробництвах доводять, що додана вартість створюється насамперед людьми. Про це свідчить, зокрема, той факт, що у на сьогодні у західних країнах лише 15% економічно активного населення доторкаються у процесі виробництва до товару, а решта 85% створюють додану вартість у процесі творчої діяльності, менеджменту та передачі інформації [4, с. 23].

У виробничому потенціалі людські ресурси — найбільш активний фактор, який дає змогу йому (потенціалу) адаптуватися до змін і розвиватися. З іншими ресурсами персонал об'єднує те, що він має відповідати вимогам тих напрямків діяльності, які має та планує до освоєння підприємство.

Людські ресурси — поняття дуже складне; воно охоплює різноманітні групи працівників незалежно від їхньої ролі в процесі виробництва, від функцій, які вони виконують, кваліфікаційного складу тощо. Вимоги, що висуваються до кожної з груп робітників — різні, тому при забезпеченні підприємства людськими ресурсами застосовується диференційований підхід [1].

Специфіка людських ресурсів полягає у наступному:

1. Люди наділені інтелектом, тому їх реакція на зовнішній вплив є емоційно-осмисленою, внаслідок чого процес взаємодії між працівником і організацією є двостороннім;

2. Люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найбільш важливим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації;

3. Трудове життя людини в сьогодишньому суспільстві займає період 30-50 років, тому стосунки між працівником і організацією мають довгостроковий характер [2].

На думку автора, саме людина з її творчим і фізичним потенціалом та здатністю до відтворення робочої сили і саморозвитку є визначальним фактором у забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Лише людський ресурс, являючись єдиним носієм знань, накопичених попередніми поколіннями, та обробляючи величезні масиви сучасної інформації, здатний (за принципом переходу кількості в якість) генерувати (прирошувати) нові знання, а відтак – підвищувати ринкову вартість створених ним продуктів.



Рис. 1. Роль людського фактору у забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності підприємства

Природні ресурси для ведення господарської діяльності здобуваються людьми. Інноваційні технології розробляються кваліфікованими інженерами,

комплекс маркетингу розробляється командою маркетологів, економістів, менеджерів усіх ланок. Реалізується закупівля сировини, виробництво продукції, її транспортування, продаж, сервісне обслуговування та ін. – також людьми – працівниками підприємства. Вся робота підприємства неможлива без відповідних спеціалістів. Саме їх кваліфікація, фізичне і моральне здоров'я, особисті якості складають потенціал команди. І водночас від їх організованості, ступенем вмотивованості, зацікавленості в успішному результаті праці залежить успіх компанії (рис. 1).

Розвиваючи таланти і здібності кожного працівника, примножуючи знання кожного спеціаліста, компанія підвищує свій потенціал.

Таким чином, людина стає стратегічним ресурсом компанії.

Як і будь-який ресурс, людина потребує капіталовкладень. Вони складаються з витрат на пошук і відбір кадрів, виплату заробітної плати, компенсаційний пакет, навчання персоналу, звільнення «працівників-баласту». До того ж, необхідно враховувати додаткові фінансові витрати у вигляді податків у різноманітні фонди.

Дослідження, проведені в розвинених країнах, свідчать що економічні витрати від неефективної політики управління персоналом значно перевищують витрати, пов'язані із забезпеченням ефективного управління людськими ресурсами (Human Resources - HR).

У результаті поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами (система HR), що заміняє систему управління кадрами. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів. На відміну від концепції управління персоналом, ця концепція виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якіснішої робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані і навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим затрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикрі втрати, а як інвестиції в людський капітал — основне джерело прибутку. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку організації [3].

Систему HR на підприємстві можна зобразити за допомогою таблиці 1.

Таблиця 1

Складові системи HR

	Підсистема	Функції
	Топ-менеджери з персоналу	Розробка рішень для стратегічних бізнес-проблем та пошук нових можливостей
	Менеджери з персоналу	Розвинення конкурентних переваг компанії за рахунок відстеження талантів
	Тренери	Здійснення заходів, направлених на підвищення продуктивності праці (курси підвищення кваліфікації, тренінги, запровадження системи мотивації)
	Рекрутмент	Пошук, підбір і первинна адаптація персонала
	Кадровики	Здійснення базових операцій з управління інформаційними потоками

Створення служби HR на підприємстві має наступні характерні риси:

1. Проведення комплексного дослідження стану підприємства, виявлення слабких місць з точки зору управління кадрами, проблем працівників та чинників, що зумовлюють їх невдоволеність роботою. Це може бути або нерівномірний розподіл обов'язків, або перенавантаження, або навпаки надлишок вільного часу у працівника на робочому місці, або відсутність мотивації щодо підвищення продуктивності своєї праці, що зумовлює такий небажаний фактор як *плинність кадрів*.

2. Витрати на дослідження та рекрутмент є значною величиною в бюджеті служби HR. Якщо оцінити її в порівнянні з втратами від плинності кадрів (тобто витрати на пошук і навчання нового працівника; втрати від зменшення продуктивності; ризик неприйняття нового працівника колективом), то дана величина значно збільшується. Тому плинність кадрів є небажаним явищем, і якісний HR покликаний це явище зменшувати.

Як приклад можна навести досвід компанії IBS. У 2002 р. служба персоналу IT-компанії IBS провела спеціальне дослідження з метою визначення ціни змушеної заміни фахівця. «Служба персоналу прагнула переконати лінійних керівників у необхідності більш чуйно ставитись до запитів своїх підлеглих»,— розповідає директор з персоналу IBS Катерина Прохорова. Результати дослідження показали, що витрати на заміну нормально працюючого співробітника складають від піврічного до річного його окладу. З того часу в IBS регулярно проводяться опитування з метою визначення задоволеності співробітників — і на основі отриманих результатів в систему мотивації вносяться відповідні корективи.

3. Формування чітко побудованої, здатної до розширення системи комунікаційних зв'язків на підприємстві є необхідною умовою збільшення швидкості обміну інформацією без її спотворення.

4. Підтримка з боку вищого керівництва підприємства. Якщо керівництво ставиться скептично до таких ініціатив, то ефект від їх впровадження значно зменшується.

Висновки

На думку як західних, так і вітчизняних вчених роль основного фактора міжнародної конкурентоспроможності підприємств відводиться інтелектуалізації виробництва, пов'язаній із знаннями і компетенцією людських ресурсів.

Лише людський ресурс, являючись єдиним носієм знань, накопичених попередніми поколіннями, та обробляючи величезні масиви сучасної інформації, здатний (за принципом переходу кількості в якість) генерувати нові знання, а відтак – підвищувати ринкову вартість створених ним продуктів.

У рамках концепції управління людськими ресурсами персонал зрівняний з основним капіталом; витрати на нього розглядаються як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, і працівники стають об'єктом корпоративної стратегії. На основі даної концепції поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами (система HR), що заміняє систему управління кадрами.

Література:

1. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами [Текст]: Навч. посібник. - К. : Вища школа, 2005.
2. В.В. Красношапка. Управління людськими ресурсами: Курс лекцій для спеціальності "Адміністративний менеджмент". [Electronic Resource] // – Mode of access: <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/> – Last access: 26-12-08 – Title from the screen.
3. Крамаренко. Управління персоналом фірми [Текст]: Навчальний посібник. - Київ: ЦУЛ, 2003. - 272 с.
4. Товмасян В.Р. Основні параметри конкурентоспроможності країни та механізм підвищення її рівня в Україні [Текст] // Зовнішня торгівля: право та економіка, 2006. – №2 (25).
5. Поручник А.М. Інноваційний потенціал України та його реалізація в міжнародному науково-технічному співробітництві [Текст] // Міжнародна економічна політика, 2004. - №1.
6. Гурова Ю.С. Розвиток людського ресурсу і міжнародна конкурентоспроможність країн. [Текст] автореф. дис. канд. екон. наук: 08.05.01 / КНЕУ ім. В.Гетьмана - Київ, 2007.