

Г. Є. Ямненко, аспірантка,
КНУТД

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена дослідженню окремих аспектів діяльності підприємств легкої промисловості та вплив на неї кадрового потенціалу. Вказано на необхідність вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням компетентності персоналу та стимулюванням його розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Персонал, оновлення знань, професійна мобільність, інновації, інноваційний потенціал, розвиток персоналу.

Результативність діяльності будь-якого суб'єкта господарювання в значній мірі залежить від величини інтелектуального капіталу, і в першу чергу від його складової — людського капіталу. Людський капітал формується через призму компетентності та здібностей особистості і є основою інноваційного розвитку підприємства. Конкурентні переваги підприємств напряду залежать від накопичення, використання та оновлення інтелектуального капіталу. Тому досягнення успіху в діяльності підприємства можливе шляхом розвитку персоналу, акумулювання теоретичних і практичних знань та досвіду працівників, постійного підтримання ними професійної компетентності.

Проблеми підвищення рівня компетентності персоналу у ринковій економіці є об'єктом досліджень таких вчених, як: В. Геєць, Л. Антошкіна, О. Бородіна, О. Грішнова, А. Колот, В. Семиноженко, В. Глухов, С. Климов та ін. Разом з тим низка питань щодо управління інноваціями та розвитком персоналу як чинників підвищення конкурентоспроможності на підприємствах легкої промисловості набувають особливої актуальності та вимагають більш глибоких досліджень.

Значні зміни в умовах господарювання підприємств зумовили необхідність вирішення таких проблем на підприємствах легкої промисловості: впровадження достатньої кількості сучасної техніки і технологій, ширше використання зарубіжного досвіду діяльності, обмеження імпорту товарів легкої промисловості, зменшення витрат внаслідок подорожчання енергоресурсів, підтримання попиту на продукцію вітчизняних підприємств, підвищення рівня використання сучасних інформаційних технологій у виробничому

процесі тощо. Зазначені проблеми вимагають розробки теоретичного та методичного підґрунтя щодо підвищення інноваційності інтелектуального капіталу підприємств за рахунок постійного оновлення знань та їх втілення в діяльності.

Унікальність сучасного етапу економічного розвитку полягає в нагромадженні людством знань у такій кількості, що вони перейшли в новий якісний стан і перетворилися на головний фактор виробництва. Саме ця обставина переводить стан економіки в нову якість порівняно з попереднім її розвитком [1, с. 52].

О. І. Лабурцева вказує на той факт, що більшість підприємств легкої промисловості сьогодні не готові конкурувати з світовими брендами одягу, взуття та профільними торговими мережами на національному ринку, тому свідомо уникають сфер діяльності, де потрібне сучасне ринково-орієнтоване управління [4, с. 99]. Тому орієнтація підприємств на підтримання високого рівня кваліфікації та професійних знань набуває особливого значення.

Як свідчить досвід, найбільш конкурентоздатними є ті підприємства, де найкращим чином організована робота всіх складових діяльності. Підприємства, що займаються дослідженням інтелектуального капіталу та оцінкою його ефективності у розрізі кожного підрозділу можуть використовувати наявний потенціал для освоєння нових можливостей, ресурсів, формувати новий потенціал для реалізації поставлених стратегічних цілей (наприклад, впровадження новацій у виробничий процес зменшить витрати на розширення матеріально-технічної бази, відповідно зменшить собівартість продукції, сприятиме зростанню доходів).

Ефективна діяльність будь-якого підприємства реалізується через сплановані, адаптовані процеси, які характеризуються інформаційністю, узгодженістю, орієнтацією на конкретний результат. Етапами моніторингу діяльності підприємства умовно можна виділити:

1 етап — комплексна оцінка стану підприємства на основі системного аналізу всіх факторів; формулювання та оцінка проблем;

2 етап — вивчення стану матеріально-технічної бази та її оновлення;

3 етап — вивчення потреб і вимог всіх учасників, постійний контроль за якістю підготовки персоналу;

4 етап — встановлення діагнозу, оцінка результатів виробничої діяльності, якості та ефективності процесу її обслуговування;

5 етап — прийняття управлінських рішень.

Організація систематичного спостереження, оцінки та всебічного аналізу функціонування підприємства дозволяє попередити

майбутні проблеми, вдосконалити діяльність за рахунок акумулювання інтелектуального капіталу. Це можливо забезпечити за умови професійного, інформаційного, аналітичного супроводження управлінських рішень, поєднання розрізненості в їх винесенні та виконанні.

Для ефективної діяльності підприємств легкої промисловості необхідно: проводити дослідження ринку продукції, вирішити проблему імпортонезалежної сировинної бази, впроваджувати у виробництво новий асортимент конкурентоспроможних видів продукції, використовувати енергозберігаючі та ресурсоощадні, мало- та безвідходні технології, займатися організацією збуту, створювати нові робочі місця, постійно проводити навчання персоналу тощо.

Сучасні господарські процеси характеризуються оновленням темпів видів продукції та прискорення технологічних процесів, відповідно зростають вимоги ринку праці до галузевої та професійної мобільності працівників, їх гнучкості, багатогранності й здатності до трансформації. Нові функціональні можливості професійної діяльності фахівців за цих умов вимагають належного рівня освіти і професійної підготовки, постійного оновлення знань і навичок у зв'язку з появою інновацій.

На сьогодні актуальним питанням є забезпечення стабільної роботи підприємств за рахунок впровадження інноваційних продуктів і технологій, що неможливо без підвищення рівня компетентності, стимулювання творчої активності персоналу, залучення фінансових коштів на підготовку та перепідготовку фахівців у зв'язку з освоєнням нової продукції та техніки.

А. М. Колот зауважує на зростанні ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій як передумови вирішення таких нагальних завдань сучасного виробництва, як: адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва; прийняття рішень у нестандартних умовах; організація командної роботи та роботи на результат [3, с. 5].

Особливої уваги на підприємстві заслуговують проблеми втрати ресурсів, робочого часу, низького рівня кваліфікації персоналу, наявності бракованої продукції, що можуть бути викликані зниженням обсягів виробництва та реалізації внаслідок відсутності необхідних запасів сировини, скорочення попиту на продукцію, високої ціни на продукцію, її низької конкурентоспроможності, низького технічного рівня обладнання. Тому необхідно проводити аналіз діяльності персоналу, який може свідчити про відповідність чи невідповідність чисельності та якості персоналу потребам підприємства.

Основними завданнями аналізу діяльності персоналу підприємства слід вважати:

- вивчення та оцінку забезпеченості підприємства персоналом у цілому, а також за категоріями та професіями;
- визначення продуктивності праці та пошук резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, розробка програм виявлених резервів;
- освітньо-кваліфікаційний рівень працівників;
- фактична та оптимальна чисельність персоналу, рівень комплектації структурних підрозділів працівниками;
- рівень трудової дисципліни та плинності кадрів, звільнення ключових працівників;
- морально-психологічний клімат у колективі та наявність конфліктів;
- рівень ініціативності працівників (кількість раціоналізаторських пропозицій, надання додаткової інформації про середовище функціонування підприємства [5, с. 175, 182].

На думку А. П. Гречан, персонал підприємства є важливою складовою його інноваційного потенціалу. Освоєння нових видів продукції, використання нової техніки, активне впровадження інформаційних технологій, поширення нових комунікаційних зв'язків потребує підвищення кваліфікаційного рівня персоналу. З активізацією використання знань підвищується роль інформаційних ресурсів, але реалізація їх можливостей проявляється в поєднанні з висококваліфікованим персоналом, новою технікою, програмним забезпеченням, новітніми сировинними і матеріальними ресурсами [2, с. 57—59].

Для вирішення проблем у діяльності підприємства, виправлення кризової ситуації необхідно впевнитися чи можуть вони бути пов'язані з професійною діяльністю персоналу, визначити їх причини щодо діяльності кожного працівника. Такими причинами можуть бути особисті проблеми працівника або проблеми, безпосередньо пов'язані з його діяльністю. Реалізація нових проєктів, впровадження нових продуктів, використання нової техніки, нових елементів управління часто викликають потреби у нових знаннях, відповідно кадровий потенціал зазнає певних змін і потребує нових можливостей для кар'єрного зростання, стимулювання діяльності та навчання. Така ситуація вимагає підвищення компетентності працівника шляхом отримання нових знань не лише певної професії, а й можливо суміжних галузей.

Таким чином, використання нових форм і методів підготовки персоналу, його розвиток і стимулювання викликані необхідніс-

тю освоєння на підприємстві нової техніки чи продукту, що має суттєве значення для підвищення ефективності виробництва. У зв'язку з цим змінюється й сам процес підготовки кадрів та підвищення їх компетентності. Цілісна система підготовки кваліфікованого персоналу має спрямовуватися на розвиток кожного працівника відповідно до потреб підприємства зокрема та потреб особистості загалом та впливати на кожного працівника протягом його трудової діяльності. Кожний етап навчання має бути продовженням попереднього та відповідати як здібностям та можливостям працівника, так і потребам окремого підрозділу та підприємства в цілому.

Література

1. *Бородіна О.* Людський капітал як основне джерело економічного зростання / Економіка України. — 2003. — № 7. — С. 48—53.
2. *Гречан А.П.* Теоретико-методологічні основи розвитку підприємств легкої промисловості на інноваційних засадах. — К.: КНУТД, 2005. — 207с.
3. *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4—9.
4. *Лабурицева О. І.* Маркетинг і розвиток підприємництва в легкій промисловості України: Монографія. — К.: КНУТД, 2008. — 364 с.
5. *Швиданенко Г. О., Дмитренко А. І., Олексюк О. І.* Бізнес-діагностика підприємства: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2008. — 344 с.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2008