

УДК 330

Кочерженко К. – ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗЕД

Науковий керівник: к.е.н, доцент Хрупович С.Є.

В період економічної кризи та вступу України до Світової організації торгівлі здійснення ефективної економічної діяльності підприємства залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними. Персонал завжди був і є головним ресурсом підприємства, а отже і трудові ресурси є головним фактором формування та забезпечення конкурентоспроможності. Тому гасло "Кадри вирішують все" у даний час є досить актуальним.

Управління трудовими ресурсами це кропітка діяльність, особливо для великих фірм. Тому все більш важливим завданням українських підприємств, які виходять на зовнішній ринок, стає створення нових, більш ефективних систем управління. Їх сліпе копіювання у іноземних фірм та спроби створення ідеальних та універсальних для будь-якої ситуації заздалегідь приречені на провал.

Відповідальність за загальне керівництво трудовими ресурсами покладена на професійно підготовлених робітників відділів кадрів. Але і надалі кадровим підрозділам в організації приділяється, в кращому випадку, другорядне значення. Особливо яскраво це видно коли на посади керівників кадрових служб призначають родичів та друзів керівників компаній, які в свою чергу, як правило, далекі від розуміння специфіки управління трудовими ресурсами, не мають належної освіти та досвіду. Звідси - висока плинність кадрів, так як багато працівників працюють не за фахом, погіршується психологічний клімат на підприємствах.

На нашу думку, вітчизняним підприємствам - суб'єктам ЗЕД не вистачає: високого рівня освіти, який базується на фундаментальних знаннях отриманих ще в школі; практики "внутрішньої підготовки", коли фірма сама готує кадри, які їй необхідні (як правило, однією з вимог є досвід роботи); запровадження систем управління кадрами на підприємствах, що підвищують виховний ефект навчання під час роботи; державної політики, спрямованої на підтримку та розвиток внутрішньофірмового навчання. Необхідна також система управління, яка підкріплена соціальними гарантіями, різними видами заохочень, високою оплатою персоналу. Адже коли праця не нагороджується по справедливості, працівник сам, вже по своєму тарифу та розумінню, повертає собі недодане, тільки іншою монетою: простоями, недобросовісністю, зловживаннями, і це справедливо.

Але на жаль, криза вимушує керівників скорочувати витрати на трудові ресурси. І дуже важливо зробити це правильно і без великих втрат. Криза - це час змін. Будь-які зміни вимагають від менеджерів компанії ухвалення швидких і зважених рішень. Правильні рішення можна приймати лише володіючи повною і достовірною інформацією, яку і покликано забезпечити гнучкі системи управління.

Отже, необхідно розробляти стратегії управління трудовими ресурсами з урахуванням не тільки світового досвіду, а й особливостей фірми. 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.