

УДК 658

Лісова О. – ст. гр. БМп-42

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Ціх Г.В.

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 міжнародних організації приділяється не завжди першочергове 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 внутрішньо-фірмового навчання.

Але на жаль, криза вимушує керівників скорочувати витрати на трудові ресурси. І дуже важливо зробити це правильно і без великих втрат. Головне завдання управління персоналом і кадрами (HRM-систем) - надати якнайповнішу інформацію про трудові ресурси компанії в частині кількісного, якісного складу і обліку витрат на персонал. Оперативність здобуття такої інформації - ось, мабуть, безперечна перевага HRM-систем, яка набуває особливої цінності під час кризи. Криза - це час змін. Будь-які зміни вимагають від менеджменту компанії ухвалення швидких і зважених рішень. Правильні рішення можна приймати лише володіючи повною і достовірною інформацією, яку і покликані забезпечити системи автоматизації.

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