

УДК 331.522

Ольга Погайдак, Наталя Лиса

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Olha Pohaydak, Nataliya Lysa

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AS A FACTOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

На сьогодні, людина у виробничому процесі розглядається не лише як один з факторів виробництва, а як головний стратегічний ресурс, що забезпечує перевагу на ринку. Саме тому в діяльності підприємства важливе значення відіграє управління людськими ресурсами – діяльність, спрямована на раціональне використання власне людських ресурсів. Вона спрямована на вирішення проблем пов'язаних з управлінням людськими ресурсами, а саме: з відбором і підготовкою працівників, об'єктивною оцінкою персоналу, формуванням ефективної системи оплати праці та ін.

Відбір і підготовка кадрів полягає у забезпеченні здатності працівників до економічного мислення, до роботи в творчих колективах, а також чітко уявляти фінансові, соціальні та культурні аспекти введення нових технологій. Крім того, працівник повинен бути дисциплінованим, ініціативним, відповідальним, комунікабельним, творчим. Тобто, сьогодні кваліфікований персонал – це фактор, без якого неможливо забезпечити потрібний рівень продуктивності праці.

Оцінка роботи персоналу відіграє важливу роль при наймі на роботу, звільненні, матеріальному і моральному стимулюванні тощо. Не дивлячись на всі недоліки та проблеми, оцінка роботи персоналу є ефективним методом перевірки і дозволяє краще планувати діяльність фірми, дає можливість виявити ділові та моральні якості працівників, активізувати і мобілізувати персонал. У рамках оцінки праці, її результатів, ділових і особистісних якостей персоналу можуть досліджуватися різноманітні зв'язки, нахили, риси, відношення – від організаторських здібностей і творчої активності до наукових навиків і участі в чисельних соціальних програмах. Проте дослідження лише в одному з напрямків не дає об'єктивної оцінки, тому слід використовувати комплексну оцінку працівника. Іншими словами, відсутність різносторонньої системи оцінки персоналу може привести до того, що організація втратить здатного робітника та придбає бездарного.

Система оплати праці, в умовах ринкової економіки, висвітлює інтереси найманих робітників, роботодавців та держави в цілому. Трудові ресурси України характеризуються високим рівнем освіченості, а середні зарплати в Україні є набагато нижчими від зарплат у високорозвинених країнах, в той час як різниця в кваліфікації між українськими спеціалістами та західними є не настільки суттєвою. Знаходження взаємовигідного механізму реалізації та дотримання інтересів робітників, роботодавців та держави сьогодні є однією з головних умов розвитку виробництва та основою створення справедливої і раціональної системи оплати праці.

Отже, в основі всіх суспільних явищ знаходиться людська діяльність, і для створення механізму ефективного використання людських ресурсів в будь-якій організації України необхідно розробити стратегічний підхід до вибору важливих і цінних для фірми кадрів, оцінки працівників для розвитку їх сильних ділових якостей та забезпечення майбутнього кар'єрного росту.