

Література.

1. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8–11.
2. Молодь України – 2017 : результати соціологічного дослідження. Тернопіль : ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.
3. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їхнього вирішення. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 20.9. С. 152-153.
4. Турчак В.В., Ващенко Т.А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економічні науки*. 2010. № 5. С. 3.

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Михайлова А. С., здобувач 2 рівня вищої освіти 2 року навчання,
ekon@iipa.edu.ua*

*Науковий керівник: Кононенко Я. В., к. е. н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

В сучасних умовах підприємствам дуже складно зберігати свої конкурентні позиції. Значущим чинником підвищення конкурентоспроможності організації є її вміння ефективно накопичувати і реалізовувати людський потенціал.

Підхід до людського потенціалу як до ресурсу, використання якого впливає на ефективний розвиток сучасного підприємства, в науковій літературі висвітлено недостатньо. Багато вчених в своїх роботах розглядали різні аспекти застосування людського потенціалу і використовували схожі підходи до інших об'єктів. Найбільш відомими з них є У.Е. Демінг, Дж.М. Джуран, К. Ісікава, Й. Кано, Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін.

Сучасний етап розвитку економіки України пов'язаний з переходом до галузей, які можуть розвиватися тільки в умовах залучення і розвитку людського потенціалу працівників. У всьому світі в якості головної продуктивної сили визнаються креативні здібності людини, потенціал кожного працівника, окремих груп і суспільства в цілому здійснювати і удосконалювати трудову діяльність, суттєво підвищувати її ефективність [1]. Для досягнення цих цілей необхідна максимальна реалізація людського потенціалу. У свою чергу, трудова діяльність є найважливішим фактором формування людського потенціалу.

Людський потенціал - термін, що позначає накопичені знання, вміння, майстерність, якими володіє працівник, і які купуються їм завдяки загальному і фахової освіти, професійної підготовки, виробничого досвіду.

Концепція людського потенціалу вперше була висунута американським вченим Г. Беккером в 1960 році. В цей же час посилюється роль персоналу в підвищенні якості та конкурентоспроможності продукції та організації в цілому, формується методологія системного підходу в управлінні якістю, в основі якого лежать креативні здібності персоналу.

У ХХ столітті було розроблено 5 систем, що забезпечують якість:

- система контролю якості Ф. Тейлора;
- система В. Шухарта, заснована на статистичних методах контролю;
- система тотального управління якістю Фейгенбаума-Джуран;
- система менеджменту якості, заснована на міжнародних стандартах ISO серії 9000;
- система всеосяжного менеджменту якості, заснована на принципах (TQM).

Всі перераховані системи включають схожий набір елементів – система мотивації і навчання персоналу, система взаємовідносин зі споживачами та постачальниками, система організації управління [2; 3].

Безліч інструментів досягнення конкурентоспроможності організації сформовано в рамках менеджменту якості, а фундаментом для їх застосування є філософія загального управління якістю (Total Quality Management - TQM). Вона спрямована на підвищення ефективності використання людського потенціалу. Декілька факторів роблять оцінку реалізації людського потенціалу особливо актуальною для розвитку менеджменту сучасних підприємств сфери послуг.

1. Трансформація економіки призводить до зміни змісту праці і факторів його ефективності, що вимагає впровадження в діяльність організацій нових методів аналізу та управління людським потенціалом.

2. Висока конкуренція і доступність інформації про діяльність компанії підвищує значущість підходу, заснованого на розгляді вимог усіх зацікавлених сторін. Цей підхід повинен поширюватися на всі аспекти діяльності організацій, в тому числі це важливо і для накопичення людського потенціалу.

3. Зростання конкуренції та прозорість в економіці підвищують ризики компаній, пов'язані з трудовими ресурсами.

Це пов'язано відразу з декількома тенденціями.

По-перше, кваліфікованим фахівцям простіше знайти собі застосування поза компанією, що пов'язано зі зниженням кордонів для переміщення трудових ресурсів. По-друге, сучасна організація безперервно збільшують вкладення в людський потенціал, носіями якого залишаються конкретні люди. Таким чином, ймовірність втрати кваліфікованих фахівців підвищується, а реалізація цього ризику призводить до великих втрат для організації, ніж раніше.

4. Мінливість зовнішніх умов, характерна для сучасного етапу розвитку економіки, вимагає від організацій вміння швидко адаптуватися. Оцінка використання і, засноване на її результатах, управління людським потенціалом - це один з найбільш гнучких інструментів зміни організації [4].

Таким чином, задача підвищення ефективності реалізації людського капіталу з точки зору персоналу є однією з ключових для сучасних конкурентоспроможних компаній, що необхідно брати до уваги в подальших дослідженнях.

Література.

1. Мартинюк Н., Черевко Д. Розвиток персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. URL: file:///D:/Downloads/ae_2015_8_3-4_14.pdf.

2. Мирвода С. І. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/7_2_2016ua/29.pdf.

3. Андрос С., Сі Цо Чан Інноваційний потенціал підприємства як фактор забезпечення конкурентоспроможності. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи*. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/201165>.

4. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економічна наука*. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf.