

3. Шляхи формування ефективної стратегії підприємства / Л.С. Селіверстова // Актуал. Пробл. Економіки. - 2008. – N 7. - С. 133-136.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СТВОРЕННІ СТРАТЕГІЧНИХ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЇ

Обозний Д. М., студент

*Науковий керівник: Шевчук О. А., доцент,
Національний технічний університет України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Зміни у світі та економіці виділили людські ресурси як ключові фактори для створення та підтримки конкурентних переваг підприємства. Нова економіка значною мірою залежить від навичок та знань працівників, значно більше, ніж традиційна промислова економіка. Цей факт добре відомий в розвинутих країнах, але, в країнах, що розвиваються ця концепція все ще недостатньо зрозуміла. Важливість людських ресурсів була досліджена багатьма вченими по всьому світу, однак проблема створення конкурентних переваг недостатньо охоплена і вимагає більш глибокого вивчення, що робить дану роботу досить актуальною.

Внаслідок цього головною метою даної роботи було відзначити важливість і цінність людських ресурсів з їхнім підходом управління для конкурентних переваг, а отже, і для успішності організації, зростання та розвитку.

Загальновідомо, що людські ресурси є одним з найважливіших для створення ціннісних та конкурентних переваг на сучасних підприємствах. Працівники зі знаннями, досвідом, мотивацією, лояльністю та відданістю компанії істотно визначають вистави та ринкову позицію організації. Крім того, персонал, який розглядаються як людський капітал компанії, має можливість створювати інші форми інтелектуального капіталу, які в перспективі матимуть стратегічне значення для компанії. Вони створюють патентні винаходи, бренди, процеси, бази даних, інформаційні системи, навчальні програми та організаційну культуру [1].

Як творча та інноваційна частина кожної компанії, люди відіграють провідну роль у створенні та підтримці своїх конкурентних переваг. Лише висококваліфіковані, належним чином

мотивовані працівники, які постійно і безперервно вивчають нові бізнес-навички, можуть задовольнити ці потреби, що виникають внаслідок нового бізнес-середовища, яке характеризується ризиком та невизначеністю.

На наш погляд, важливість управління людськими ресурсами для сучасного ділового підприємства, а також принципи сучасного менеджменту, визначає філософію того, що людина є найціннішим ресурсом організації. Цей ресурс сприймається як потенційна та загальна потужність (конкурентна перевага) компанії. Зростання невизначеності призводить до зміни компаній та запитів на успішне прийняття цих змін.

Управління людськими ресурсами передбачає процес, що містить декілька заходів, таких як:

- розробка масштабів робіт;
- планування штатного розкладу;
- навчання та розвиток;
- оцінка ефективності;
- система компенсації;
- відносини з профспілками працівників [2].

Кожен з цих заходів важливий для успішної роботи організації. Наприклад, планування людських ресурсів тісно пов'язане з стратегічним та бізнес-плануванням у компанії.

У той же час, зауважимо на те, що сучасні підприємства керуються ринковим тиском в сенсі необхідності включення в свої цілі підвищення якості та продуктивності, більшої гнучкості, постійних інновацій та здатності до змін, щоб швидко реагувати на потреби та вимоги ринку[3].

Таким чином, можна зробити висновок, що ефективно управління персоналом є життєво важливим для досягнення цих цілей. Поліпшення якості та продуктивності, пов'язані з мотивацією, може бути досягнуте завдяки тренінгу, залученню працівників та зовнішнім і внутрішнім процесам. Для цього, пропонуються до застосування програми з управління персоналом, такі як розширені системи набору персоналу та привабливі компенсаційні пакети, можуть бути використані для залучення та збереження працівників, які мають найвищу кваліфікацію, якість та організацію. Крім того, доцільно впровадження тренінгів, що мають бути спрямовані на підвищення та розвиток кваліфікації та компетенції особистості, забезпечують постійне вдосконалення навичок розвитку людського капіталу фірми.

Таким чином, в умовах глобалізаційних перетворень, впровадження зазначених заходів буде сприяти підвищенню конкурентних переваг та стратегічному успіху українських підприємств на ринку.

Література.

1. Зайченко О. І. Управління людськими ресурсами / О. І. Зайченко, В. І. Кузнєцова. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 232 с.
2. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. — Х. : ХНЕУ, 2011. — 295 с.

ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СЛЮСАРІВ-РЕМОНТНИКІВ

Водолажський А.Ю., студент

Науковий керівник: Шинкаренко В.Г., д.е.н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Для підвищення ефективності діяльності кадрів необхідно чітко розуміти, який набір компетенцій має кожна посада та кожен працівник, зокрема. Однак не всі підприємства розробляють для своїх працівників переліки компетенцій. У більшості випадків це обумовлюється відсутністю конкретного плану дій по визначенню та оцінці компетенцій персоналу.

Процес визначення та оцінки компетенцій працівників є складним, тому викликає необхідність застосування блок-схеми здійснення такого процесу [1].

Для БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» ціллю є оцінка рівня компетенцій працівників окремо і дільниці в цілому, а також визначення набору базових компетенцій слюсаря-ремонтника. Для проведення оцінки компетенцій працівників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» обрано категорію робітників, а саме ремонтних робочих дільниці з ремонту складної побутової та автотранспортної техніки (слюсар-ремонтник).

Експертами розробляється перелік запитань для проведення інтерв'ю, «мозкового штурму» та тестування. Кожне запитання, на яке працівнику (слюсарю-ремонтнику) необхідно відповісти, повинно передбачати компетенцію, виявлення якої можливе, та мати силу прояву (слабка, середня, сильна).