

ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Д.А. Таболіна¹, В.А. Кучинський²

¹ магістрант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

² доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

dar'ia.tabolina@emmb.khpi.edu.ua

volodymyr.kuchynskyi@khpi.edu.ua

Актуальність теми. Сучасна економіка характеризується різким загостренням конкуренції товаровиробників, що викликане процесами глобалізації, свободою переливу капіталів і трудових ресурсів, зростанням диверсифікації споживацьких запитів, скороченням життєвого циклу товарів, різким посиленням ролі факторів НТП у забезпеченні економічного зростання як окремих підприємств, так і національних економік у цілому [1]. В цих умовах функціонування економіки більшість підприємств визначають першочергову мету свого функціонування як збільшення конкурентоспроможності на ринку. Все більшого значення як основа забезпечення високого рівня конкурентоспроможності для підвищення ефективності діяльності підприємства набуває кадровий потенціал.

Постанова задачі та мета. Інноваційний розвиток економіки передбачає формування інтелектуального працівника, який володіє певними компетентностями, що дозволяють підприємству успішно конкурувати на ринку. З огляду на це, дослідження процесу підвищення конкурентоспроможності за рахунок ефективного управління кадровим потенціалом набуває своєї актуальності. Метою дослідження є обґрунтування значення кадрового потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Отримані результати роботи. Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти [2].

Економічна сутність поняття «кадровий потенціал» визначається як сукупність здібностей і можливостей персоналу забезпечувати досягнення довгострокових цілей підприємства [3]. Характеристики кадрового потенціалу зазвичай включають в себе: чисельність, вікову структуру, фізичні і психологічні можливості робітників, їх інтелектуальні здібності, а також професійні компетентності і досвід. Кадровий потенціал підприємства функціонує у безперервному та динамічному процесі, через що постає потреба у формуванні ефективної системи управління цим потенціалом.

В умовах прискорення науково-технічного прогресу зростання віддачі від персоналу в рамках розвитку кадрового потенціалу підприємства і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства – стає пріоритетною метою. Керівництво підприємства має переконатися, що наймані працівники не тільки удосконалюють свої навички з виконання своїх повсякденних типових завдань на робочому місці, але і продовжують зростати та розвивати нові уміння в своїй

діяльності, адже це, в свою чергу, призводить до більш високої продуктивності праці і ефективності діяльності підприємства та є ключовим компонентом успіху [4].

Кадровий потенціал дає можливість мінімізувати вплив зовнішнього середовища на стабільний і стійкий економічний розвиток підприємства. Кадровий потенціал виступає головним чинником створення нового, раніше невідомого блага, забезпечує отримання різного роду переваг перед конкурентами. Сталий економічний розвиток вимагає, у свою чергу, формування оптимальних умов нарощування трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, як безперервного джерела створення конкурентних переваг країни та суб'єктів господарювання [1].

Конкурентоспроможність підприємства передусім ґрунтується на конкурентоспроможності його персоналу. А в інноваційній економіці кадровий потенціал стає вирішальним економічним ресурсом відтворення на основі ряду закономірностей розвитку продуктивних сил: заміни природних ресурсів штучно створеними; заміни речових складових виробництва інтелектуальними (високі технології, комп'ютерні програми тощо). При цьому основу кадрового потенціалу формують здібності до інновацій і наукові знання прикладного, специфічного характеру, які можуть бути застосовані у виробництві [5].

Значущі характеристики кадрового потенціалу, які впливають на конкурентоспроможність підприємства: професійна компетентність – рівень знань, навичок і досвіду, що визначають ефективність професійної діяльності [6]; мотивація до праці – розуміння зв'язку задоволення індивідуальних потреб та інтересів з якістю і кількістю праці [7]; відданість організації – прихильність організаційних цілей і цінностей [2]; інноваційна сприйнятливість – характеристика працівників, яка відображає активність їх в інноваційній діяльності [4-5].

Висновки. Найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах розвитку економіки є формування і ефективне управління кадровим потенціалом підприємства, здатного продукувати не тільки нові знання, а й конкурентні переваги у будь-яких сферах діяльності. Для України, яка обрала шлях модернізації економіки і досягнення її конкурентоспроможності, проблема формування конкурентоспроможності за рахунок ефективного управління кадровим потенціалом набуває особливого значення у зв'язку з відставанням на світових ринках високотехнологічної продукції, уповільненням темпів економічного зростання, інноваційної діяльності, занепадом соціальної сфери [6].

Список літератури:

1. Кучинський В. А. Управління інноваційним потенціалом підприємства / В. А. Кучинський, А. Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 60 (1169). – С. 17-22
2. Кучинський В. А. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В. А. Кучинський, О. В. Мазенков, І. С. Локтіонова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
4. Кучинський В.А. Розвиток інноваційного потенціалу підприємства в сучасних умовах / В.А. Кучинський, О.Ю. Крамської, А.О. Андрушенко // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПІ" : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ "ХПІ", 2009. – № 6. – С. 70-74.
5. Кучинський В.А. Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, А. Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 65 (1107). – С. 137-145.
6. Перерва П. Г. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / П. Г. Перерва, В. А. Кучинський // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. № 3 (9). С. 94–103.
7. Гуцан О.М. Дослідження сутності поняття «стимулювання» / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2020 – № 4 (2020). – С. 7-13.