**РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Синьовид Ігор Володимирович −**

**студент групи ФМК-51,**

**Науковий керівник:**

**Євтушенко Ганна Іванівна −**

**к .е.н.,доцент**

Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов’язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв’язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості. Проблема раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством. Такі закордонні і вітчизняні вчені як Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А. вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов’язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника [4]. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємста.

Ще однією причиною недостатньої підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти. Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невпинний науково-технічний прогрес призводить до старіння знань найманих працівників. Управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витрачати кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, розвиток персоналу може також вирішити проблему безробіття. Випереджаюча підготовка персоналу потребує відповідного законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за розвиток персоналу. До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [1]. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно–професійного розвитку персоналу підприємств. На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної, культури [3].

На сьогодні питання професійної освіти закріплені в наступних законодавчих актах України: Законі України "Про освіту", Закон України "Про професійно-технічну освіту", Законі України "Про вищу освіту". Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів. Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а саме законодавче підкріплення, з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами [5].

На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних економічних перевах [6].

**Список використаної літератури:**

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал-// Корпоративне системы.-2006.-№ 5.-Ст.45-47

2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бiзнес Студiя. —2004.- №7. — Ст. 57-61.

3. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.; «Кондор». — 2003.-№3-Ст.-296.

4. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала».-//www. Mamba.ru. 5.Потапов Д. Тренируем корпоративную культуру. Журнал//Управление компанией.- 2006.-№1.-//www.management.com.ua

6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу.- К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.