

4. Африканський вектор. Важливість Африканського континенту для України зумовлюється його великими природним, багатствами та значними потенційними можливостями для взаємовигідного торговельно-економічного співробітництва. Серйозною проблемою є все ще недостатня поінформованість африканських політичних керівників, громадськості і передусім представників ділових кіл про високий науково-технічний та виробничий потенціал України.

5. Американський вектор. В Україні і в країнах Америки сформувалися об'єктивні інтереси, потреби та можливості, які спонукають Україну та Америку до тісного співробітництва.

Від здобуття незалежності і до сьогодні Україна поступово і все глибше входить в систему світового господарства.

За цей час неодноразово змінювалась зовнішньоекономічна стратегія України, напрями інтеграції у пошуках оптимального шляху входження в світовий економічний простір.

На даному етапі Україна здійснює економічну і торговельну взаємодію із більш як 150-ма країнами світу з різною інтенсивністю. Серед напрямів економічної інтеграції можна виділити азіатський, американський, африканський, східноєвропейський, західноєвропейський вектори. Пріоритетним серед них для України є західноєвропейський вектор, представлений країнами Європейського союзу.

Отже, Україна досить успішно здійснює своє входження у світове господарство, маючи для цього всі необхідні можливості, але для прискорення даного процесу потрібно визначити головні проблеми економічної інтеграції і спрямувати максимум зусиль з боку держави і суспільства на їх вирішення.

Література:

1. Власюк О.С. Експортна стратегія України як чинник конкурентної боротьби на світовому ринку/ О.С. Власюк //Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – №4. – С.20–27.
2. Дедеркал Г.П. Напрямки інтегрування України в сучасну світову економічну систему/ Г.П. Дедеркал // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №8. – С.64–66.
3. <http://xreferat.ru/59/1992-1-napryami-ta-problemi-ntegrac-ukra-ni-u-sv-toviyi-ekonom-chniy-prost-r.html>.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Черкавська Т.М.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ МЕТИ ПІДПРИЄМСТВА

Юрчишина Л.І.

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

Прагнучи стати повноправним членом Європейського співтовариства, Україні необхідно не лише досягнути певного рівня соціально-економічного розвитку на загальнодержавному рівні, а й насамперед, вжити кардинальних заходів для суттєвого підвищення конкурентоспроможності країни. Для

досягнення країною гідного конкурентного становища серед інших країн важливо визначити, як саме слід реалізувати людський потенціал, щоб отримати оптимальний ефект від його використання.

Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені-економісти: В.В. Адамчук, О.І. Амоша, Д.П. Богиня, Г.І. Віханський, В.М. Гриньова, Є.П. Качан, А.Я. Кібанов, О.В., Крушельницька, В.М. Нижник, А.М. Селезньов та інші.

Однак, аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу на промислових підприємствах не отримали ще належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств, однією із головних є проблема управління персоналом. Трансформація ринкових відносин в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми більш повного використання людського фактору шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання.

Останнім часом увагу науковці і практиків стали привертати нетрадиційні способи активізації діяльності людини з урахуванням відносин власності, теорії і практики менеджменту, що ґрунтується на економіко-психологічних складових, інноваційного оновлення виробництва, конкуренції. Все це обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності підприємства, здатної підвищити його ефективність і продуктивність функціонування. По словам Дж. Сторейя управління людськими ресурсами – це «особливий підхід до управління людьми в організації, спрямований на досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, що використовує цілісний набір культурологічних, структурних і кадрових технік» [1]. Це підтверджує, що найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Управління людськими ресурсами це мистецтво, яке полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами.

Саме показник конкурентоспроможності персоналу є сенс розглядати як можливий засіб досягнення стратегічної мети підприємств – підвищення рівня розвитку продуктивних сил та піднесення суспільного добробуту. Управління ж конкурентоспроможністю підприємств на засадах освітнього потенціалу в

сучасних умовах вітчизняного розвитку, що обмежений фінансовими і організаційними ресурсами держави та інших суб'єктів економічної діяльності, є надзвичайно складним завданням. Вирішення його багато в чому залежить від правильного бачення процесів, що відбуваються на ринку праці та чіткого усвідомлення змісту самого поняття конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Кожна організація, що займається оцінкою конкурентоспроможності працівників, має сформувати чітку шкалу критеріїв, які висуваються до кожної посади (професії).

До об'єктивних характеристик працівників можна віднести кваліфікацію, досвід роботи, стаж роботи, освіту, здоров'я, продуктивність праці, внесок даного працівника у результати діяльності підприємства тощо.

Для оцінки конкурентоспроможності персоналу в цілому слід застосовувати показники ефективності роботи підприємства, які можна порівняти з аналогічними показниками інших підприємств. У найбільш загальному вигляді конкурентоспроможність персоналу підприємства характеризують такі показники: кількісні (фінансові результати діяльності підприємства, частка підприємства на ринку, приріст прибутку підприємства за рахунок інтенсивних чинників, показники використання трудових ресурсів) та якісні (координація дій персоналу, психологічний клімат у колективі, наявність розробок та методів оригінальних для даного підприємства, корпоративна культура, історія та перспективи розвитку підприємства). Для підвищення конкурентоспроможності у довгостроковому періоді необхідно, насамперед зосередити увагу на якості персоналу, а не на цінових характеристиках конкурентоспроможності.

Для ефективного використання персоналу та його конкурентоспроможності розроблені системи управління персоналом. Вони включають розгалужену низку функціональних систем, покликаних вирішувати широке коло завдань з формування трудового колективу, його розвитку, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, вироблення стратегії управління персоналом, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів. Отже, питання персоналу завжди буде актуальним у підприємницькій діяльності любого типу власності. Питання персоналу завжди буде залишатися у фокусі виробництва, в поглибленому науковому аналізі сучасного стану персоналу з подальшою оптимізацією якісних і кількісних його показників.

На нашу думку, склад показників повинен бути змінним, він повинен уточнюватися і доповнюватися в умовах динамічного розвитку підприємства. В даний час зростає значення наукового обґрунтування складу показників ефективності управління персоналом, що відображають кінцеві результати економічного розвитку підприємства.

Виходячи із вище сказаного, під використанням персоналу слід розуміти комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, який ґрунтується на власному досвіді роботи зі своїми працівниками й використанні практики провідних вітчизняних та світових компаній.

Література:

1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. – [3-тє вид., випр. і доп.] / М.І. Мурашко. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюха, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Яценко Т.Л.

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

Динамічний розвиток міжнародної економіки другої половини ХХ століття призвів до поглиблення глобалізації економіки, міжнародного поділу праці, лібералізації торгівлі і фінансової сфери, збільшення обсягів прямих іноземних інвестицій. Нині формуються нові конкурентні умови діяльності суб'єктів господарювання, що об'єктивно впливають на всі рівні та сфери їхньої взаємодії з навколишнім середовищем, а також розвиваються нові форми забезпечення конкурентоспроможності міжнародної економічної системи. Проблеми формування конкурентних стратегій міжнародних фірм і забезпечення національної конкурентоспроможності перебувають у центрі уваги урядів різних країн світу. Складні зміни в світовій економічній системі безпосередньо стосуються і України, яка прагне утвердитись на світовій арені як високорозвинена держава.

В економічній науці проблема національної конкурентоспроможності є однією з ключових. Значний внесок у її дослідження здійснили такі західні вчені, як П. Кругман, С. Ліндер, Б. Олін, М. Портер, Д. Сакс, Л. Саммерс, Дж. Харт, Е. Хекшер. Останнім часом ці проблеми розробляються також вченими з пострадянських країн, зокрема – українськими та російськими (Я. Базилюк, О. Білорус, Б. Буркинський, М. Делягін, Я. Жаліло, В. Іноземцев, Б. Кузик, Д. Лук'яненко, С. Меншиков, І. Спиридонов, С. Соколенко, Р. Фатхутдінов, Т. Циганкова, Ю. Яковець та ін.).