

10. Барановський О.І. Іпотечна криза в США: уроки для України // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Фінансовий ринок України: глобалізація та євро інтеграція : зб. наук. праць. – Львів : ІРД НАН України. – 2008. – Вип. 1 (69). – С. 328-336.

УДК 331.522.4

*Ст. викл. М.М. Якуба;
магістрант У.В. Павлюк – НЛТУ України, м. Львів*

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Протягом багатьох років людському чинникові в бізнесі надавалась *другорядна роль*, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням підприємства. З розвитком глобальних процесів підвищується значимість кадрового потенціалу як засобу забезпечення стратегічного розвитку підприємств. Розглянуто актуальну проблему сучасного менеджменту, а саме важливість активізації людських ресурсів для досягнення успіху підприємства.

Ключові слова: глобалізація, кадровий потенціал, інтелектуалізація, стратегія, конкурентна перевага.

*Senior lecturer M.M. Yakuba;
undergraduate U.W. Pavlyuk – NUFWT of Ukraine, L'viv*

Skilled potential as key element of enterprise potential in the conditions of globalization

During many years a human factor in business got a secondary role, subject to the financial and production task of enterprise. With development of global processes the meaningfulness of skilled potential rises as the means of strategic development of enterprises. The article discussed the problem of modern management, namely the importance of activation of human capitals for achievement of success of enterprise.

Keywords: globalization, skilled potential, intellectualization, strategy, competitive advantage.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Тому потрібно розглядати не тільки взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик кадрів підприємства, але, передусім, їхні потенційні можливості забезпечувати досягнення завдань перспективного розвитку. Сукупність таких здібностей і можливостей кадрів відображено в *кадровому потенціалі* (рис. 1).

Виходячи з його змісту, можна стверджувати, що праця найманих працівників супроводжується створенням інтелектуальної власності підприємства, яка втілюється у вигляді бізнес-ідей, а також ділових зв'язків й особистого іміджу співробітників, що сприяє формуванню організаційної культури підприємства.

На сучасному етапі світового економічного розвитку науково-технічний прогрес та інтелектуалізація основних чинників виробництва в межах формування глобальної економіки фактично вже стали стратегічною моделлю економічного зростання для розвинених країн. Така перспектива відкривається і для України, яка після тотального економічного, наукового і технологічного обвалу останніх десятиліть має змогу долучитися до процесу глобалізації та зайняти в ньому міцну позицію.



Рис. 1. Основні складові, що формують кадровий потенціал підприємства

Розгортання наприкінці минулого століття інформаційної революції, яка принципово змінює сучасну економіку, спричинило загострення глобальної конкуренції на ринках наукомісткої продукції, а також нерівномірності темпів економічного зростання в окремих країнах. В інтелектуальній економіці відбувається заміщення праці знаннями, коли знання залучають до безпосереднього оброблення ресурсів, стають джерелом вартості.

Для того, щоб допомогти бізнесу зорієнтуватися в таких умовах, аналітики американської консалтингової компанії McKinsey на основі опитування топ-менеджерів провідних світових корпорацій визначили 10 тенденцій, які до 2015 р. істотно змінять основи глобальної економіки [3] (рис. 2).

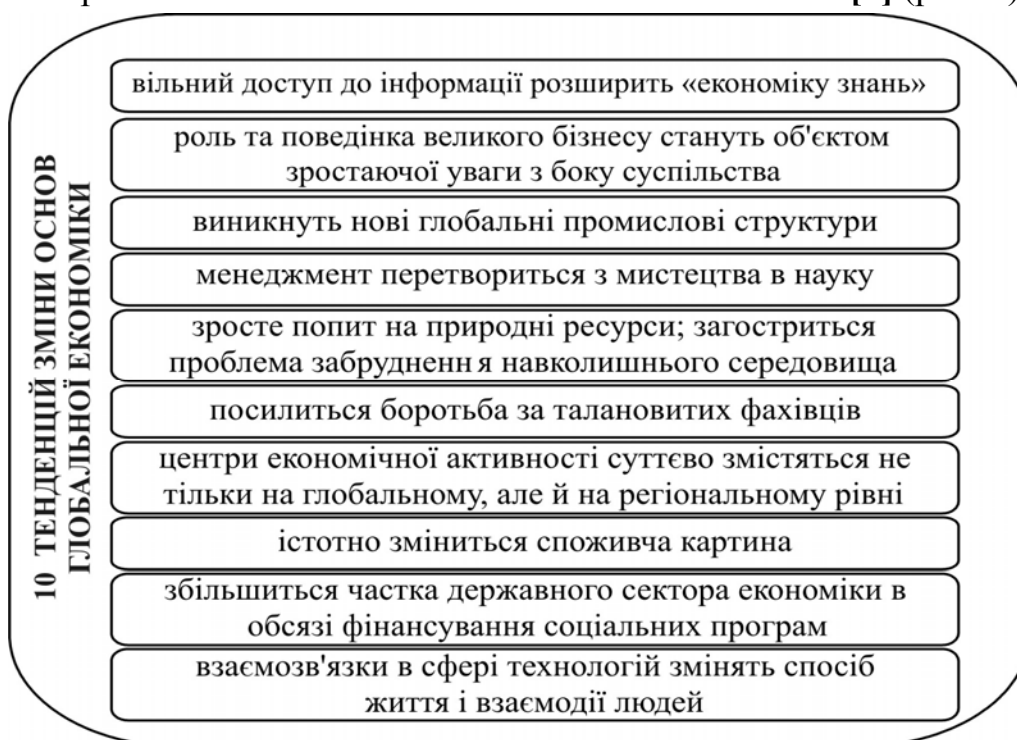


Рис. 2. Тенденції зміни глобальної економіки (до 2015 р.)

Усі вони так чи інакше впливають на кадровий потенціал підприємств, але у даному випадку хотілося б наголосити на особливій ролі таких тенденцій, як:

- розширення "економіки знань" вільним доступом до інформації;

- посилення боротьби за талановитих фахівців.

Та все-таки зростаюча роль кадрових ресурсів не обмежується вказаними вище двома тенденціями. Глобалізацією нав'язують нові умови функціонування кадрового потенціалу [4]:

- завдяки глобалізації багато компаній отримали змогу мінімізувати свої витрати шляхом перенесення виробництва в країни з дешевшою робочою силою;
- національні ринки перестають бути замкненими та відокремленими. Потоки переміщення робочої сили, що виникають між ними, останнім часом набирають дедалі більших масштабів (2000 р. – у світі налічувалося 80-130 млн трудових мігрантів; 2005 р. – 191 млн осіб);
- нова тенденція в умовах глобалізації – якісні зміни в трудовій міграції: основу попиту на робочу силу на сьогодні складають кваліфіковані спеціалісти, а працівники низької кваліфікації мігрують нелегально;
- строгі програми відбору фахівців формують новий тип професіоналів, які прагнуть якісно виконувати виробничі задачі, вміють і хочуть професійно розвиватися, а отже користуються попитом на ринку праці;
- компанії висувають жорсткі вимоги до освіти працівника: сьогодні недостатньо загальних знань з організації бізнесу, адже потрібні знання, що максимально підходять під їхні бізнес-програми;
- дедалі частіше не компанії, а саме фахівці нав'язують правила гри – для особливо цінних спеціалістів компанії, самі формулюють пропозиції, від яких неможливо відмовитися;
- як передбачається в майбутньому, розгорнеться боротьба компаній за талановитих фахівців, для багатьох фірм пошук талантів стане настільки ж важливим, як і глобальні стратегії виробництва.

Допоміжним важелем є вступ України до Світової організації торгівлі (СОТ), який також встановив певні вимоги щодо її кадрових ресурсів (вимоги у сфері соціально-трудових відносин) [7]:

- організувати підготовку фахівців у сфері співпраці із СОТ як для бізнесу, так і для державних структур;
- сформувати комплексну програму зайнятості населення, зокрема створити нові робочі місця;
- удосконалити систему підготовки вивільнюваних працівників; запровадити на підприємствах систему перепідготовки кадрів;
- сприяти якісному оновленню інтелектуальних ресурсів;
- створити гарантійний фонд виплати заробітної плати.

На рубежі XX і XXI ст. світова наукова думка сформувала принципово новий погляд на цивілізаційний прогрес. Нова парадигма розвитку на перший план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток людського потенціалу за умови збереження навколишнього середовища. Людину, її потреби та розвиток визнають основними передумовами прогресу, а отже, і змістом соціальної політики кожної держави [6].

Таким чином, на перший план висувається спосіб виробництва та передачі знань і, власне, сама людина – її кадровий потенціал. За розрахунками Всесвітнього банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди (будівлі, споруди, машини та устаткування) становлять лише 19 %, природні ресурси – 5 %, а людський капітал – 76 % [5]. Тому, дедалі більше

дослідників вважає людський капітал найціннішим ресурсом постіндустріального суспільства, набагато ціннішим, аніж природне або нагромаджене багатство. На сьогодні у провідних країнах людський (інтелектуальний) капітал визначає темпи економічного розвитку та науково-технічного прогресу. Відповідно посилюється увага суспільства до системи освіти, як основи виробництва цього потенціалу.

Україна є державою, що володіє вагомим науково-технічним кадровим потенціалом, який відчутно впливає на її соціально-економічний розвиток. Одночасно чисельність її наукових кадрів зменшується на відміну від переважної більшості європейських країн, що погіршує передумови для успішної реалізації євроінтеграційних прагнень держави.

На жаль, не на всіх українських підприємствах розуміють значущість розвитку кадрового потенціалу, але Захід вже визнав, що єдина стійка конкурентна перевага, яку підприємство буде мати в майбутньому – це її люди.

Література

1. **Краснокутська Н.С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005 р.
 2. **Потенціал підприємства:** формування та оцінка : навч. посіб. / О.С. Федонін та ін. – К. : КНЕУ, 2003 р.
 3. **Карпенко Дарья.** Новое амплуа мирового бизнеса // Комп&ньон. – 2006. – № 10 (474). – С. 40-45.
 4. **Курдина Елена.** Хэдхантинг в масштабах планеты // Комп&ньон. – 2006. – № 29-30 (493). – С. 46-50.
 5. **Майбуров И.** Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // МЕ и МО. – 2004. – № 4. – С. 3-13.
 6. **Мехедова Т.М.** Людський капітал: концепція, напрямки розвитку // 2007.
 7. **Миленький В.М.** Вступ України до Світової організації торгівлі: переваги та ризики // Науково-технічна інформація. – 2004. – № 4. – С. 8-12.
-