

РОЛЬ КАДРОВОЇ КОМПОНЕНТИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Костриченко В. М., к. е. н., доцент,
Ковальчук В. О., магістр,
Національний університет водного господарства та
природокористування, м. Рівне*

Негативні зміни в екзогенному середовищі, що призводять до втрати підприємством його позицій на конкурентному ринку, все більше актуалізують необхідність забезпечення стійкості підприємства. Під стійкістю підприємства розуміється здатність системи протидіяти негативному впливу, джерелом якого є внутрішні та зовнішні загрози [1]. Комплексність будь-якої системи, її складність, особливості функціонування, динамічність здійснення виробничої та комерційної діяльності, а також різні функціональні категорії зумовили виокремлення різних видів стійкості. У сучасних умовах на стійкість підприємства не аби як впливає саме людський фактор, тобто діяльність підприємства в певній мірі знаходиться під впливом усіх її учасників. Це пояснює ключову роль у забезпеченні стійкості підприємства кадрової компоненти. За таких обставин особливої ваги набуває відповідність кадрового потенціалу, зокрема, знань та навичок персоналу, новим умовам, що виникли в процесі розвитку підприємства.

Під впливом факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища нормальний стан функціонування підприємства може порушуватись, відхилятись від планових чи бажаних параметрів роботи [2]. Серед внутрішніх чинників, що впливають на економічну стійкість підприємства, поряд з технологічними, організаційними, фінансово-економічними, особливої значущості набувають соціальні чинники, які визначають розвиток підприємства та його потенціал у соціальному аспекті, а саме:

матеріальний добробут працівників, розвиненість соціальної інфраструктури, кадрове забезпечення, умови праці, демографічна ситуація тощо [3].

За функціональною ознакою складові економічної стійкості підприємства поділяють на: фінансову, виробничу, кадрову, маркетингову, інвестиційну, інноваційну та управлінську. Кадрова стійкість полягає у здатності підприємства підтримувати гнучкість системи управління, забезпечувати підприємство висококваліфікованими кадрами, підтримувати низький рівень плинності кадрів та високий рівень мотивації працівників; забезпечувати нормальні умови для відтворення робочої сили.

Розробка механізму забезпечення кадрової стійкості є достатньо специфічним та індивідуальним завданням для кожного підприємства. Його система, а також принципи побудови повинні враховувати значну кількість факторів, серед яких найважливішими є націленість діяльності підприємства, потреба в креативності, потенційні витрати на персонал, очікувані коротко та довгострокові результати тощо. Проте загалом, будь-яка система повинна орієнтуватись на досягнення таких цілей [4]: допомога підприємству у досягненні його стратегічних цілей і тактичних завдань; забезпечення підприємства висококваліфікованими й зацікавленими в його ефективності працівниками; управління працівниками з максимальним використанням їх майстерності та можливостей; забезпечення реалізації цілей працівників завдяки роботі на даному підприємстві; надання можливостей кар'єрного зростання й підвищення професіоналізму для працівників; сприяння прагненню до максимального задоволення персоналу своєю роботою, до найбільш повного самовираження; допомога у побудові та збереженні сприятливого морального клімату в колективі.

Система показників оцінювання стійкості підприємства повинна вміщувати показники ефективності використання

ресурсного потенціалу та якості організації й управління ним [5]. В процесі оцінювання організаційно-кадрової стійкості враховуються такі показники: рівень освіти персоналу; коефіцієнт використання робочого часу; коефіцієнт співвідношення прийнятих на роботу та звільнених працівників; коефіцієнт плинності кадрів.

Суттєвий вплив на економічну стійкість підприємства спричиняє неспроможна його кадрова політика, яка призводить до дисбалансу процесів відновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів, у його розвитку відповідно до потреб самого підприємства, вимог діючого законодавства, стану ринку праці.

Кадрова компонента у забезпеченні економічної стійкості підприємства – це складова її ендогенних факторів, а саме соціальних, які в основному, потребують матеріального або морального заохочення. Не завжди підприємство може виділити кошти на матеріальне заохочення працівників, тому, необхідно розпочинати з виявлення потреб працівників, проблем їх мотивації. Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність [6]. Комплекс заходів для прийняття рішення впливатиме з виявлених факторів мотивації працівників, які підприємству необхідно розробити. Це дасть змогу втримувати та залучати високоякісний кадровий склад, знизити плинність кадрів, збільшити кадровий потенціал.

Відтак, забезпечення кадрової компоненти підприємства передбачає оцінку професійного рівня підготовки, рівня конфліктності колективу, стилю керівництва менеджерів, забезпечення високих стандартів корпоративної соціальної відповідальності, можливостей професійного розвитку та задоволення соціокультурних інтересів, соціально-психологічних

методів впливу тощо. Підхід, зорієнтований на важливість кадрової компоненти, дозволяє виявити резерви покращення та зміцнення економічної стійкості підприємства.

Важливість кадрової складової полягає і в тому, що від корпоративної культури, інтелекту колективу залежить конкурентоспроможність підприємства, що в свою чергу визначається конкурентоспроможністю продукції, що виробляється та реалізується підприємством [3]. Відтак, у підприємства з'являється шанс відкрити нові можливості за умови підвищення мотивації персоналу.

Список використаних джерел

1. Чубукова О. Ю. Адаптація системи управління економічної безпеки підприємства / О. Ю. Чубукова, О. В. Ольшанська // Ефективна економіка [Електронний ресурс] : електр. наук. фах. вид. / Дніпропетр. держ. агр.-екон. ун-т. – Електрон. текст. дані. – Дніпропетровськ, 2015. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3765>.
2. Погребняк А. Ю. Сутність складових елементів механізму антикризового управління на промисловому підприємстві / А. Ю. Погребняк // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2015. – № 12. – С.138-147.
3. Дробишева О.О. Економічна стійкість підприємства та шляхи її забезпечення / О.О. Дробишева, В.В. Гюльназарян // Газета «Академія» Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – №6 (77). – С. 77-83.
4. Гончаренко М.Л. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації/ М.Л. Гончаренко, В.В Бугай// Інноваційна економіка. – 2013. – №2 (40). – С.88-97.
5. Коюда В. О. Напрями та складові оцінювання антикризової стійкості промислового підприємства / В. О. Коюда, О. М. Костіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 2(2). – С. 39-47. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2015_2\(2\)_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2015_2(2)_8).
6. Васюта В.Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання / В.Б. Васюта, Л.І. Бульбаха // Ефективна економіка. – 2016. – №6. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>