

С.А. РТИЩЕВ, канд. екон. наук, доц., О.М. СОБЩАНСЬКА, студентка
Криворізький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАЛІЗОРУДНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В МЕЖАХ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКА

Залізородна промисловість України сьогодні функціонує у досить складних економічних умовах: з одного боку, масштабна криза національної і світової економіки в цілому, що характеризується загальним спадом виробництва, зайнятості, зростанням рівня цін, нестабільністю валютних курсів і як результат – погіршенням кон'юнктури внутрішнього ринку; з іншого – впровадження у виробничий процес сучасної техніки та інноваційних технологій, а разом із ним – підвищення ефективності виробництва та необхідність нарощування експорту.

Одним з основних завдань, що виникають в процесі функціонування будь якого підприємства є забезпечення його конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність підприємства в свою чергу можуть забезпечувати природні та набуті фактори. Відповідно до наукових праць американського економіста М. Портера наявність в країні, наприклад, природних ресурсів чи дешевої робочої сили не може стати конкурентною перевагою нації.

М. Портер довів, що успіхи економічно розвинених країн зумовлені сучасними конкурентними перевагами фірм, які ґрунтуються на постійно здійснюваних інноваціях та оновленні технологій. Недостатність виключно переваг обумовлених природними умовами зумовлює необхідність пошуку нових конкурентних переваг.

Ключовою конкурентною перевагою будь-якого підприємства в сучасних умовах господарювання є наявність конкурентоспроможного персоналу. Конкурентоспроможний персонал – це персонал, який володіє необхідним набором компетенцій, високою самоорганізацією, внутрішньою мотивацією і націлений на виконання конкретних виробничих завдань.

Запорукою його наявності на підприємстві є постійний розвиток персоналу, що в свою чергу постає як ключове завдання менеджменту підприємств залізородного комплексу.

Одним з можливих варіантів забезпечення підприємства конкурентоспроможним персоналом є управління й різнобічне сприяння розвитку ділової кар'єри працівника в межах існуючого підприємства.

Управління діловою кар'єрою – це комплекс заходів, що проводяться кадровою службою організацій, з планування, організації, мотивації і контролю службового зростання працівників, виходячи з їх цілей, потреб, можливостей, здібностей і схильностей, а також виходячи з цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації.

Управління діловою кар'єрою передбачає здійснення впливу на процес переміщення працівників в організації шляхом уточнення меж їх використання та конкретизації можливостей підготовки в різні періоди кар'єри з урахуванням поточних та майбутніх потреб організації.

Унікальність персоналу у забезпеченні конкурентних переваг підприємства визначається тим, що на його основі формується людський та інтелектуальний капітал, які є утворювальною основою продукування і руху знань.

Саме працівник є власником і носієм знань, кваліфікації, досвіду, інформації, які він може накопичувати, використовувати, розвивати й передавати упродовж усього періоду свого життя й трудової діяльності. А в епоху постіндустріального суспільства знання та інформація розглядаються як один з основних ресурсів, що забезпечують інноваційний розвиток економіки та конкурентоспроможний продукт.

Отже, підвищення конкурентоспроможності персоналу в наслідок розвитку ділової кар'єри працівника в межах певного підприємства дасть змогу підвищити рентабельність виробництва, поліпшити ефективність використання ресурсів, а також забезпечити довгострокову, унікальну та самозростаючу, конкурентну перевагу підприємства завдяки використанню унікального джерела конкурентоспроможності, яке неповторне для конкурентів.