

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО РЕСУРСУ ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Олініченко К.С., Олініченко І.В.
*Харківський державний університет
харчування та торгівлі, м. Харків*

Домогтися перемоги над конкурентами багатьом світовим компаніям-лідерам дозволяє ефективне використання людських ресурсів, поліпшення їх якості, а також послідовне підвищення залученості персоналу в рішення проблем компанії, дотримуючись принципу «результат дає людина». Найважливішою умовою віддачі від усіх ресурсів, у тому числі і від трудових, є їх готовність розділяти мету і цінність компанії, відданість, бажання працювати в інтересах компанії і прагнення зберегти членство в організації. Компаніям, які існують в ринкових умовах, конкурентна перевага «життєво» необхідна.

Упродовж останніх років ринок праці в своїй потребі значно змінився. Людські взаємовідносини стають першочерговими. Компанії все більше відчувають «кадровий голод» та все частіше прагнуть залучити кваліфікованих працівників.

Уявлення про сутність трудового потенціалу людських ресурсів визначає підхід до його оцінки, вимірювання та управління. Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у встановленні якісних і кількісних характеристик значень окремих видів ресурсів, причому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли мова йде про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватися показниками, що описують систему в цілому. Розуміння, що люди, команди, організації – це складні системи, надає можливість розвитку компанії як єдиного організму, з синергічним ефектом поєднання людського потенціалу.

Мінливість ринку та розвиток інновацій свідчать про необхідність постійного розвитку персоналу компанії. Персонал стає найвищою цінністю для досягнення найкращих результатів діяльності компанії.

Використання персоналу повинно відповідати цілям організації, не обмежувати інтереси особистості і забезпечувати в процесі цієї роботи суворе дотримання законодавства про працю. Система використання персоналу в організації повинна бути такою, щоб працівники могли давати найбільшу віддачу на своєму робочому місці.

Для того щоб найбільш повно і ефективно використовувати трудовий потенціал колективу організації в цілому, необхідно виявити, який трудовий потенціал має кожен працівник, як він змінюється на різних етапах життя. Впровадження інноваційних методів мотивації надасть компанії не тільки зберегти існуючий трудовий потенціал, але й збільшити його та підвищити конкурентоспроможність свого підприємства на ринку.

З вищесказаного випливає, що основними конкурентними перевагами компанії є не тільки людські ресурси, але їх похідна - інноваційне вдосконалення системи розвитку людських ресурсів, таких як пошук нових підходів до управління трудовим потенціалом людських ресурсів компанії.