окремих сфер діяльності виробничих одиниць. В цілому ж, характеризуючи суть поняття «конкурентні переваги підприємства», можемо відзначити, що конкурентними перевагами підприємства є сукупність комбінацій наявних у нього ресурсів (сировинних, просторових, трудових, управлінських, технологічних, інформаційних, маркетингових та ін.) та способів їх використання, які забезпечують йому ширші можливості виробництва і реалізації продукції порівняно з його конкурентами. Перелічені ресурси виступають джерелами формування конкурентних переваг, а тому особливого значення для забезпечення успішної діяльності кожного підприємства має налагодження системи управління формуванням і забезпеченням ефективного використання наявних і потенційних конкурентних переваг в процесі ведення господарської діяльності.

Список використаних джерел

1. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / МайклЕ. Портер; Пер. сангл. —М.: АльпинаБизнесБукс, 2005. — 454 с.
2. Соціально-економічний розвиток України на початку XXI століття: Зб. доп. 76-їнаук. конф. студ. КНЕУ. 22—23 квіт. 2007р. /Відп. завип.: М. І. Мирун, О. А. Петухова. —К.: КНЕУ, 2009. —390, [2] с.
3. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е издание, испр. и доп. – М.: Изд-во Эскмо, 2005. – 544с.
4. Е.А. Сысоева Факторы конкурентоспособности предприятия:подходы и составляющие,//Экономические науки, 2010, 12(73).

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Є.Ю. ГНАТЧЕНКО, доц., канд. екон. наук, В.В. НЕСТЕРЕНКО
Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова

На сьогоднішній день управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу потребує застосування цільового підходу, який дає можливість пов’язати цей процес з цілями та стратегією діяльності підприємства в цілому.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що проблеми формування та управління кадровим потенціалом займають вирішальне

значення в системі ефективного функціонування підприємства. В якості засобів досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток кадрового потенціалу та покращення його використання, управління кадровим потенціалом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства.

За своїм змістом ці заходи відображають різні задачі розвитку кадрового потенціалу, що виникають при управлінні виробничими та соціально-трудовими процесами на підприємстві. Принципова схема взаємодії процесів управління кадровим потенціалом та досягнення цілей підприємства представлена рис. 1.1.

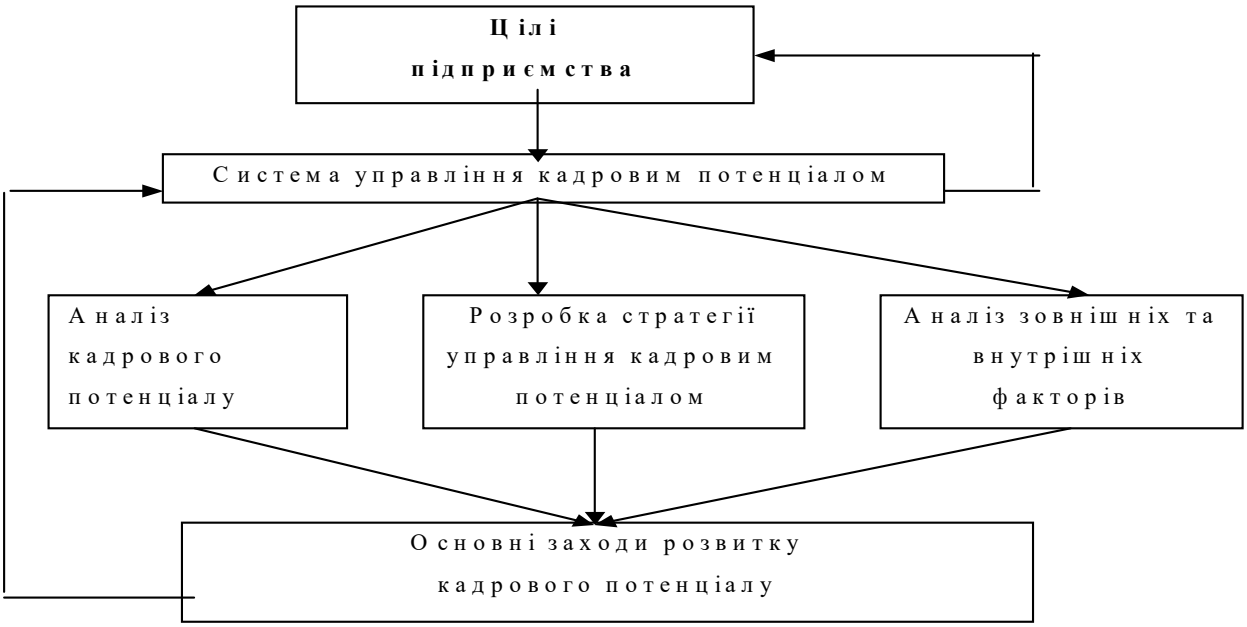


Рис. 1 – Схема взаємодії цілей підприємства та кадрового потенціалу

Управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу потребує взаємозв’язку не тільки з цілями діяльності підприємства але і з певними стадіями його життєвого циклу. Саме концепція життєвого циклу підприємства, що висвітлена в роботах І.А. Бланка, А.П. Градова, З.Є. Шершньової та ін., наголошує на тому, що управління підсистемами підприємства потрібно здійснювати у відповідності до стадій життєвого циклу на якій воно знаходиться.

Аналіз особливостей кадрового потенціалу підприємства в залежності від стадії життєвого циклу підприємства наведений в табл. 1.1.

Таким чином аналіз взаємозв'язку "кадровий потенціал ⇔ життєвий цикл підприємства", проблеми формування кадрового потенціалу дають змогу зробити висновок, що управління кадровим потенціалом - це спрямування на вирішення питань щодо необхідності виявлення взаємозв'язку між станом кадрового потенціалу та поточними результативними показниками діяльності підприємства.

Таблиця 1.1 – Співвідношення стадій життєвого циклу підприємства та особливостей кадрового потенціалу

Стадія життєвого циклу підприємства	***Цілі діяльності підприємства***	***Характеристика особливостей кадрового потенціалу***
I. Формування	Привернути увагу до товару, знайти свого споживача, організу-вати продаж та сервіс, стати привабливим для споживача.	Працівники повинні бути новаторами, ініціативними, контактними, з довгостроковою орієнтацією, готовими ризикувати, не боятися відповідальності. Мала зміна ведучих співробітників
II. Інтенсивне зростання	Зростання обсягів та якості послуг	Організаційна стабільність, тісна взаємодія між працівниками, гнуч-кість в умовах, що змінюються, проблемна орієнтація персоналу
III. Стабілізація	Підтримання системи у рівновазі	Працівники, які досягають макси-мальних результатів (кількісних та якісних) при невисоких рівнях витрат та ризику
IV. Спад	Ліквідація частини виробництва, продаж з максимальною вигодою	Працівники готові працювати короткий час, вузько орієнтовані

V. Відродження	Зниження обсягів, пошук нового продукту та шляхів оптимізації діяльності	Гнучкість в умовах, що змінюються, орієнтація на довгострокові цілі, самовідданість, готовність переносити тимчасовий диском-форт в умовах та оплаті праці

Отже, основними напрямами вирішення проблеми удосконалення управління кадровим потенціалом є: пошук методів формування необхідного кадрового потенціалу; аналіз та використання можливостей вже існуючого кадрового потенціалу, розвиток кадрового потенціалу під впливом змін зовнішнього середовища, розробка загальної концепції управління формуванням та розвитком кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К.:МАУП, 2002.

2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие /Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.

3. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. / Под ред. И.Т. Фролова. М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.

ФАКТОРИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЩО ВИРОБЛЯЮТЬ ОБЛАДНАННЯ ДЛЯ ОЧИСТНИХ СПОРУД

Н.В. БІБІК, канд. екон. наук, доц., Г.Ю. ЛІТОСТАНСЬКА
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

В даний час в умовах сучасної ринкової економіки більшість промислових підприємств, що володіють унікальними технологіями, які володіють значною матеріально-технічною базою, стають не тільки не