

конкурентоспроможність підприємства, виходячи з можливостей ресурсного потенціалу. Такий підхід дозволяє оцінювати власний потенціал для забезпечення конкурентоспроможності порівняно з конкурентами для оперативної зміни або коригування стратегії розвитку на відповідному рівні.

Представлена методика оцінки є досить простою, спирається на загальновідомі статистичні методи екстраполяції і зручна для розрахунків і розуміння її менеджерами всіх рівнів управління.

### Література

1. Економіко-математичні аспекти діагностики конкурентоспроможності підприємства. Монографія / Л.М. Малярець, Л.О. Норік. – Харків: Вид: ХНЕУ, 2009. – 216с.
2. Беліченко О.Г. Теоретико-методологічні основи конкурентоспроможності національної економіки. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 11. – С. 22-29.
3. Юданов А. Ю. Конкуренція: теорія і практика: учеб.-практ. посіб. – [2-е изд, испр. и доп.]. /А. Ю. Юданов. – М.: Ассоциация авторов и издателей “Тандем”, издательство «ГНОМ-ПРЕСС», 1998. -384 с.
4. Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 312 с. (Серия «Высшее образование»).
5. Хруцкий В.Е., Корнеева И.В., Автухова Е.Е. Современный маркетинг. – М.: Финансы и статистика. – 1999. – 356 с.

Сільченко А.В., ст. гр. ЕП 12с

(науковий керівник Чумаченко О.С., к.т.н., доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ДИРЕКЦІЇ УДППЗ “УКРПОШТА”**

Система поштового зв'язку України – це складний господарський механізм, у якому задіяно понад 115 тисяч працівників, що здійснюють приймання, оброблення та доставку адресатам понад 600 млн. відправлень щороку. Понад 15 тисяч об'єктів поштового зв'язку надають послуги населенню в усіх регіонах України.

УДППЗ “Укрпошта” як національний оператор забезпечує надання універсальних послуг поштового зв'язку, перелік яких визначається урядом, а тарифи затверджуються Національною комісією з питань регулювання зв'язку.

В Укрпошті діє одна з найбільших в Україні корпоративних

інформаційних мереж, впроваджено ряд автоматизованих систем для підтримки управлінських, технологічних бізнес-процесів та автоматизації надання послуг.

Стратегічним напрямом діяльності Укрпошти є забезпечення динамічного розвитку національного оператора в умовах лібералізації ринку поштового зв'язку України та інтеграції держави у світовий простір.

Кіровоградська дирекція є філією підприємства УДППЗ “Укрпошта”. В своєму складі дирекція має відокремлені структурні підрозділи: 7 центрів поштового зв'язку, 12 цехів обслуговування споживачів. В області налічується 506 об'єктів поштового зв'язку, 423 з яких – сільські, 83 – міські.

На ефективність механізму управління персоналом впливає значна кількість факторів. Саме на них в першу чергу має бути спрямоване регулювання у сфері кадрової політики за рівнями управління. Так, недосконалість системи професійної освіти зумовлює низьку конкурентоспроможність спеціалістів через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок.

Основні чинники низької ефективності системи управління персоналом:

- деформація кадрового забезпечення (значна частина працівників працює не за спеціальністю) та систематична зміна демографічної структури працівників;
- відсутність стимулів розвитку працівників;
- дефіцит ресурсів для підготовки необхідних спеціалістів на підприємстві.

У сучасних умовах розвитку ринку праці, підвищення вимог роботодавців до компетенцій працівників, демографічного старіння робочої сили і зростання частки осіб, які здобули професійну освіту кілька десятиліть тому, внаслідок чого їх компетенції не відповідають сучасним вимогам; розвитку існуючих і появою нових технологій, що потребує нових знань та вмінь працівників, система управління персоналом на підприємстві повинна зазнати значних змін.

Кадрові програми повинні містити завдання з розвитку персоналу, що включають: заходи з адаптації наявного трудового потенціалу до нових вимог, передбачених новою стратегією організації; нову, адекватну стратегію, концепцію створення робочих місць і систему заходів з її реалізації; заходи на випередження тих змін, які передбачаються стратегіями підприємства.

Кадрова робота і процеси мають набути системності, яка передбачає наявність, взаємозв'язок і взаємообумовленість усіх аспектів управління

персоналом, її безперервність.

1. Бажано уникнути виключно технічного, ресурсного підходу до кадрів як до важливого фактора виробництва, а ставитись як до соціальної складової діяльності організації, оскільки повноцінне формування і відновлення трудового потенціалу залежить від соціального середовища, а це, у свою чергу, є функцією від ефективності економічної діяльності.

2. Здійснюючи стратегічне планування кадрової роботи, важливо: визначити реальну потребу в кадрах по етапах стратегічного періоду; установити наявність кадрів у розрізі якісних параметрів та можливі прогнозовані їх зміни в стратегічному періоді; виявити нестачу кадрів в аспекті їх якісних параметрів по етапах стратегічного періоду, у тому числі з урахуванням потреби у нових фахівцях відповідно до передбачуваних стратегічних змін на підприємстві; визначити джерела покриття дефіциту кадрів по роках стратегічного періоду і в аспекті кваліфікаційних груп.

3. Оцінивши дефіцит кадрів у розрізі категорій по роках стратегічного періоду, можна скласти план забезпечення ними та заздалегідь проводити їх підготовку і перепідготовку у навчальних закладах, проводити цілеспрямовану профорієнтаційну роботу в закладах освіти, серед мешканців, організувати підготовку і перепідготовку кадрів масових професій на місці.

4. Потребує докорінної перебудови робота кадрових служб відповідно до вимог ринкової економіки і конкретної кадрової стратегії.

5. Добір, розстановку і виховання керівних кадрів та спеціалістів слід здійснювати з обов'язковим дотриманням таких принципів: добирати кадри за діловими та морально-психологічними якостями, на демократичній основі, з поєднанням досвідчених і молодих працівників, систематично оновлювати і закріплювати кадри, працювати з резервом.

6. Удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів, в основі якої повинна бути спрямованість на стратегічні потреби організації, підбір "знизу" претендентів із наявними задатками, безперервність, систематичність. Назріла потреба в запровадженні незалежної оцінки (сертифікація, атестація) знань, вмінь і навичок як випускників навчальних закладів, так і працівників, які одержали їх у процесі трудової діяльності і потребують відповідного підтвердження через незалежні атестаційні служби.

7. Удосконалення системи оцінки, винагород персоналу, тобто створення та удосконалення методів, процедур, програм організації цих процесів.