

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В даній статті розглянуто сутнісну характеристику поняття "конкурентоспроможність персоналу" підприємства. Також визначено особливості конкурентоспроможності потенціалу персоналу підприємства та докладно охарактеризовані рівні і методи оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Ключові слова: персонал, конкурентоспроможність, підприємство, потенціал, рівень, оцінка.

V. A. LITINSKA

Khmelnitsky National University

THEORETICAL BASES OF COMPETITIVENESS OF PERSONNEL OF ENTERPRISE

The primary purpose of the article is: an analysis of concept "competitiveness of personnel" is enterprises, determinations of features, levels and methods of estimation of competitiveness of personnel of enterprise. In this article essence description of concept "competitiveness of personnel" is considered enterprises. The features of competitiveness of potential of personnel of enterprise are also certain and levels and methods of estimation of competitiveness of personnel are thoroughly described. A management a competitiveness is not equivalent all activity of enterprise from achievement of ultimate goals, but contains those functions and actions which are related to development and realization of strategy of competition only, with a motive to realization of strategy, with the having a special purpose orientation of different types of activity and others like that.

Keywords: personnel, competitiveness, enterprise, potential, level, estimation.

Вступ. В умовах ринкових відносин на конкурентоспроможність підприємства величезний вплив виявляє конкурентоспроможність персоналу. Якби нові технології не впроваджували на підприємстві, якби позитивно не впливали фактори зовнішнього середовища на діяльність організації, без висококваліфікованого персоналу, готового до цих змін, підприємство не може досягти бажаних результатів.

Персонал підприємства є одним з ключових факторів виробництва. Якби не було механізовано та автоматизовано виробничу діяльність, але без людини функціонування будь-якої техніки не є можливим. Складно було б уявити підприємство без управлінського персоналу, навіть за умови стрімкого розвитку технологій і створення штучного інтелекту.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В разі ефективного підвищення конкурентоспроможності персоналу організація зможе отримати такі вигоди, як: швидка адаптація персоналу до соціально-економічних змін середовища та вимогам ринку; зниження плинності кадрів та підвищення прихильності персоналу до своєї організації; підтримка серед робітників основних пріоритетів організаційної культури; зростання прибутку, об'єму випуску та якості продукції, що виробляється.

Саме тому, на даному етапі розвитку економіки України управління конкурентоспроможністю потенціалу підприємства набуває особливого значення та потребує проведення відповідних наукових досліджень.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Теоретичними та методологічними аспектами конкурентоспроможності персоналу, методами їх оцінки займається значна кількість науковців, а саме: Д. Богиня, О. Грішнова, Л. Калашникова, А. Колот, Е. Лібанова, С. Сотнікова, Р. Фатхутдінов, С. Цимбалюк та ін. Результати аналізу економічної літератури свідчать, що незважаючи на значний вклад вчених в розвиток питання забезпечення конкурентоспроможності персоналу, потребують подальшого дослідження категорія конкурентоспроможності персоналу, зокрема підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Відсутність досвіду роботи вітчизняних підприємств в умовах конкуренції, неоднозначність концептуальних підходів до трактування самого поняття «конкурентоспроможність», недостатнє опрацювання теоретичних, методичних та практичних засад управління конкурентоспроможністю потенціалу підприємства вимагають поширення наукових досліджень у цій сфері. Такі важливі аспекти забезпечення конкурентоспроможності, як формування стратегії, організація управління конкурентоспроможністю, соціально-психологічні аспекти, поки що враховуються недостатньо повно, що істотно знижує ефективність робіт із забезпечення стійкості позицій підприємства на ринку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основними завдання дослідження є: аналіз поняття «конкурентоспроможність персоналу» підприємства, визначення особливостей, рівнів та методів

оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як свідчить проведення дослідження, конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, сутність якої розкривають наступні концептуальні підходи до її визначення:

- здатність керівників, професіоналів і фахівців генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі; своєчасно виявляти загрози для діяльності підприємства; вирішувати проблеми; винаходити й швидше за конкурентів впроваджувати нововведення на всіх стадіях життєвого циклу товару; забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії;

- комплексне, багатопрофільне поняття, оскільки передбачає врахування взаємодії всіх його складових (виробництво, персонал, маркетинг, менеджмент, фінанси та ін.);

- вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної з особливими споживчими властивостями продукції (послуг) за максимально ефективного використання ресурсів;

- здатність повніше порівняно з іншими кандидатами на вакантні посади задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь і навичок;

- комплексна порівняльна характеристика, яка відображає рівень переважання сукупності показників оцінки можливостей підприємства, що визначають його успіх на певному ринку за певний проміжок часу стосовно сукупності аналогічних показників підприємств – конкурентів;

- вміння проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склались на підприємстві, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити службово-професійне зростання;

- вміння кожного працівника підприємства, як окремо, так і разом, своєчасно реагувати на зовнішньоекономічні зміни середовища, швидко адаптуватися до них та створювати вироби, які відповідають всім вимогам споживача з найменшими витратами всіх видів ресурсів.

Таким чином, конкурентоспроможність персоналу підприємства можна розглядати зі сторони якісних та кількісних характеристик. В аспекті якісних характеристик конкурентоспроможність характеризує певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці: фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо. Основними ознаками конкурентоспроможності є: відносний (порівняльний) характер – конкурентоспроможність проявляється тільки через порівняння характеристик економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів даного ринку; релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що траєкторія руху даного економічного суб'єкта (його конкурентна позиція) відносно інших суб'єктів може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища; часовий характер (динамічність) критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності.

В аспекті кількісних характеристик конкурентоспроможність працівника може визначатися такими показниками, як продуктивність праці та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива, тощо. Структура конкурентоспроможності персоналу включає механізми: «хочу», «можу», «потрібно». По суті це трудова активність особистості, що характеризує якісний рівень трудової діяльності і тим самим визначає рівень конкурентоздатності працівника на внутрішньоринковому ринку праці. Максимальне співпадіння механізмів «можу», «хочу» та «потрібно» виступає умовою підвищення ефективності виробництва, розвитку особистості. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона заінтересована у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.

Конкурентоспроможність потенціалу персоналу підприємства має кілька особливостей, а саме [1, с. 176]:

- 1) конкурентоспроможність не є іманентною якістю підприємства (тобто його внутрішньою, природною якістю). Вона може бути виявлена й оцінена тільки за наявності конкурентів (реальних або потенційних);

- 2) це поняття є відносним, тобто воно має різний рівень стосовно різних конкурентів;

- 3) конкурентоспроможність потенціалу персоналу підприємства визначається продуктивністю використання залучених до процесу виробництва ресурсів;

- 4) рівень конкурентоспроможності залежить від рівня конкурентоспроможності його складових (передусім продукції), а також від загальної конкурентоспроможності галузі та країни.

Результати дослідження вітчизняної та зарубіжної літератури довели, що існують різні методи оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Так, наприклад С. Цимбалюк, пропонує визначати рівень конкурентоспроможності персоналу за допомогою бального методу оцінки. Сутність даного методу полягає у визначенні переліку параметрів та встановленні їх вагомості [2, с. 10].

Для розрахунку критерію конкурентоспроможності персоналу В. Коломієць використовує економіко-статистичні, експертні методи, методи матричного аналізу та моделювання [3, с. 8].

Н. Глевацька пропонує використовувати інтегральну оцінку конкурентоспроможності робочої сили [4, с. 7].

Використання кореляційно-регресійного аналізу, методу експертних оцінок, економіко-математичного та логічного моделювання пропонує Е. Грошелева при розгляданні конкурентоспроможності персоналу через рівень мотивації та потенціалу [5, с. 13].

Р. Фатхутдінов підкреслює, що оцінка конкурентоспроможності персоналу повинна враховувати як зовнішні так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні можуть бути спадкоємними або набутими [6, с. 167].

Рівень конкурентоспроможності персоналу В. Щербак визначає за допомогою методу радара. Суть якого полягає у розподілі показників конкурентних переваг на п'ять груп: показники кількісного забезпечення підприємства кадрами; показники якісного забезпечення підприємства кадрами; показники соціально-психологічного забезпечення роботи підприємства; показники економічного забезпечення роботи підприємства; показники продуктивності праці на підприємстві [7, с. 128].

Виходячи з вищенаведеного, слід відмітити, що, незважаючи на значну кількість думок щодо методів оцінки конкурентоспроможності персоналу існують загальні ознаки:

- по-перше, більшість економістів для аналізу та оцінки конкурентоспроможності персоналу використовують якісні методи (експертна оцінка);
- по-друге, використовують методи бальної оцінки та ранжування;
- по-третє, за допомогою інтегрального показника оцінюється рівень конкурентоспроможності персоналу.

Таким чином, запропоновані методи оцінки дозволяють визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку.

На нашу думку, найбільш вдало використовувати наступні методи оцінки конкурентоспроможності потенціалу персоналу підприємства [8, с. 6]:

1) Критеріальні методи – за інформаційну базу беруть абсолютні (натуральні або вартісні) значення ключових показників. За належного інформаційного забезпечення ці методи є найточнішими.

2) Експертні методи – прості у використанні, не потребують збирання повної інформації про конкурентів, оскільки базуються на думці досвідчених фахівців. Проте перевага таких методів є водночас і їхнім недоліком, так як іноді суб'єктивізм експертів може спотворювати результати оцінки.

3) Графічні методи – забезпечують найвищий рівень сприйняття кінцевих результатів оцінки, інтерпретованих у графічних об'єктах (рисунках, графіках, діаграмах та ін.).

4) Математичні методи – базуються на факторних моделях оцінки, які полягають у розрахунку одного (інтегрального) показника або кількох цифрових значень показників, за якими формується остаточна оцінка.

5) Логістичні методи є алгоритмізованими методами оцінки, які базуються на логічних припущеннях.

6) Одномоментні методи – це, по суті, статичні методи тому, що оцінюють тільки фактичний стан справ, не забезпечуючи можливості розроблення заходів на перспективу.

7) Стратегічні методи уможливають не тільки оцінку стану конкурентоспроможності потенціалу підприємства на конкретну дату, а й розроблення стратегічних заходів з поліпшення цього потенціалу.

8) Індикаторні методи – ґрунтуються на використанні системи індикаторів, за допомогою якої проводиться оцінка конкурентоспроможності потенціалу підприємства (фірми) і національної економіки в цілому.

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом багатофакторним: в ринкових умовах різноманітні чинники, внутрішні і зовнішні, на різних рівнях впливають на персонал з різною силою, обумовлюючи прагнення до набуття конкурентних переваг. Вирішальну роль у зростанні конкурентних переваг мають інвестиції в людський капітал, наявність стимулів та формування конкурентної психології персоналу. Реалізація курсу на зміцнення конкурентних позицій персоналу не може успішно здійснюватись без створення нових та модернізації існуючих робочих місць та їх функціонування з повним використанням трудових і творчих можливостей працівників, їх переваг у компетенціях.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Управління конкурентоспроможністю не є еквівалентним усій діяльності підприємства з досягнення кінцевих цілей, а містить лише ті функції і дії, що пов'язані з розробкою та реалізацією стратегії конкуренції, зі спонуканням до здійснення стратегії, з цільовою орієнтацією різних видів діяльності тощо.

Система управління конкурентоспроможністю потенціалу підприємства, базована на виділенні проблемно-орієнтованого контуру управління, має цільовий циклічний характер, дозволяє вчасно враховувати і реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, і тим самим забезпечити високий рівень його адаптивності до динамічних умов середовища; систематизувати вхідні і вихідні інформаційні потоки по циклах і контурах управління, оперативно використовувати отриману інформацію в системі управління.

Література

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М.В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
2. Цимбалюк С.О. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 “Економіка підприємства й організація виробництва” / С.О. Цимбалюк. – К., 2000. – 14 с.
3. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” / В. М. Коломієць. – Запоріжжя, 2008. – 16 с.
4. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Н.М. Глевацька. – К., 2006. – 22 с.
5. Грошелева О.Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” / О. Г. Грошелева. – Дніпропетровськ, 2008. – 17 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент : [учебник] / Фатхутдинов Р.А. – [7-е изд., испр. и доп.]. – М. : Дело, 2005. – 189 с.
7. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Наукове видання / Щербак В.Г. – Харків : ХНЕУ, 2005. – 220 с.
8. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства / О.А. Грішнова // Україна: Аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3–9.

References

1. Semykina M. V. Motyvatsiya konkurentospromozhnosti pratsi: teoriya i praktyka rehuliuвання. Kirovohrad: PiK, 2003. – 426 p.
2. Tsybalyuk S. O. Konkurentospromozhnist' upvavlyns'koho personal pidpruyemstv: metodolohiya I metoduка otsynyuvannya. Avtoreferat dys. na zdobuttya nauk. stupennya kand. ekon. nauk : spec. 08.06.01 “Ekonomika pidpruyemstvamy y orhanizatsiya vyrobnyctva”. K., 2000. – 14 p.
3. Kolomiyets' V. M. Rozvytok konkurentospromozhnosti personal mashynobudivnykh pidpruyemstv. Avtoreferat dys. na zdobuttya nauk. stupennya kand. ekon. nauk : spec. 08.00.04 “Ekonomika ta upravlinnya pidpruyemstvamy”. Zaporizhya, 2008. – 16 p.
4. Hlevats'ka N. M. Konkurentospromozhnist' robochoyi syly rehionu: metodolohiya ta napryamy zabezpechennya. Avtoreferat dys. na zdobuttya nauk. stupennya kand. ekon. nauk : spec. 08.09.01 “Demohrafiya, ekonomika pratsi, cotsial'na ekonomika i polityka”. K., 2006. – 22 p.
5. Hrosheleva O. H. Konkurentospromozhnist' upvavlyns'koho personal vyhil'nykh shakht. Avtoreferat dys. na zdobuttya nauk. stupennya kand. ekon. nauk : spec. 08.00.04 “Ekonomika ta upravlinnya pidpruyemstvamy”. Dnipropetrovsk, 2008. – 17 p.
6. Fatkhutdynov R. A. Stratehicheskiy menedzhment. M.: Delo, 2005. – 189 p.
7. Shcherbak V. H. Upravlinnya personalom pidpruyemstva. Kharkiv: KHNEU, 2005. – 220 p.
8. Hrishnova O. A. Konkurentospromozhnist' personalu pidpruyemstva. Ukrayina: Aspekty pratsi, 2005, No 3, pp.3-9.

Надійшла 21.04.2013