

УДК 331.101.38

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Писаревська Ганна Іллівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Анотація — уточнено сутність та визначення поняття конкурентоспроможності персоналу. Проаналізовано чинники конкурентоспроможності персоналу, а також існуючі методи підвищення конкурентоспроможності персоналу, доцільні для застосування вітчизняними підприємствами.

Ключові слова — конкурентоспроможність, конкурентоспроможність персоналу, персонал, чинники конкурентоспроможності, оцінка конкурентоспроможності.

У сучасних умовах проблема підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств стає все більш актуальною й потребує удосконалювання і адаптацію у зв'язку із принципово мінливою ситуацією на ринку. Підтримання належно високого рівня конкурентоспроможності підприємств є складним процесом, котрий вимагає постійних пошуків нових шляхів для розвитку. Отже підвищення конкурентоспроможності підприємства є неодмінною умовою успіху.

Одним із провідних напрямів удосконалення конкурентоспроможності підприємства є удосконалення конкурентоспроможності персоналу, оскільки персонал є найважливішим стратегічним ресурсом.

Саме тому актуальності набувають питання підвищення конкурентоспроможності персоналу сучасних підприємств.

Теоретичні засади конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності персоналу знайшли відображення у працях таких вчених, як: Семікіної М. В. [1], Ситніка О. Ю. [2], Смірнова О. О. [3].

Дослідження цих вчених мають теоретичну значимість, проте подальшого вивчення потребують питання адаптації методів під-

вищення конкурентоспроможності до сучасних умов розвитку підприємств.

Метою дослідження є уточнення методичного забезпечення конкурентоспроможності персоналу сучасного підприємства.

На думку Смірнова О.О. [3], конкурентоспроможність персоналу – це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції, досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу.

Семікіна М. В. [1] вважає, що конкурентоспроможність персоналу – це характеристика особистісних та професійних характеристик, що є передумовою формування конкурентоспроможності праці та формує конкурентоспроможність продукції, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Таким чином, конкурентоспроможність персоналу – це його здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, моральних та ділових характеристик працівника задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Конкурентоспроможність персоналу можна розглядати з двох позицій: як сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують його потенціал, та як можливість забезпечувати конкурентоспроможність підприємства.

Конкурентоспроможність персоналу як характеристика його особистісних та професійних характеристик є передумовою формування конкурентоспроможності праці, яке формує конкурентоспроможність продукції

або послуг, що є суттєвим елементом конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Конкурентоспроможність персоналу є одним із внутрішніх факторів конкурентної переваги товару, які визначається системою підприємства. З іншого боку, вплив конкурентоспроможності персоналу на конкурентоспроможність підприємства не обмежується суто трудовою діяльністю персоналу, оскільки важливими є питання формування унікальних знань та інших ключових компетенцій, які, у свою чергу, прямо впливатимуть на конкурентоспроможність підприємства.

Саме елементи людського та організаційного капіталу підприємства формують внутрішню складову сукупності компетенцій підприємства.

Для конкурентоспроможності персоналу, як характеристики можливості забезпечувати конкурентоспроможність підприємства, різноманітні характеристики (зокрема, рівень інтелектуального капіталу, ключові компетенції) можна розглядати тільки щодо персоналу в цілому, оскільки такі характеристики залежатимуть від загальних його характеристик – корпоративної культури, організаційного капіталу підприємства та невикористаних резервів працівників тощо. Отже, конкурентоспроможність персоналу, впливає на конкурентоспроможність підприємства, причому цей вплив проявляє себе як через формування конкурентоспроможної праці та створення конкурентоспроможної продукції або послуг, так і прямо через формування ключових компетенцій і унікальних організаційних знань підприємства.

Удосконалення конкурентоспроможності персоналу підприємства доцільно починати з виявлення факторів впливу на рівень конкурентоспроможності персоналу, а саме:

1) організаційно-правове та нормативне забезпечення збереження й розвитку людського потенціалу;

2) стимулювання ефективної праці та економічного забезпечення відтворення людського потенціалу підприємства;

3) соціальне інвестування у розвиток персоналу;

4) колективно-договірне регулювання праці та заохочення інноваційної активності. Це передбачає оцінку та регулювання конкурентоспроможності працівників, які дають змогу роботодавцю робити свій вибір на ринку праці на користь саме тих фахівців, які його найбільш цікавлять в умовах певної ринкової кон'юнктури.

Це надає підприємству можливість проводити моніторинг фактичного стану, прогнозувати рівень конкурентоспроможності персоналу, своєчасно отримувати необхідну інформацію про рівень якості, чисельності та структури персоналу і приймати відповідні заходи по їх покращанню; рівень конкурентних переваг з підприємствами-конкурентами та свого персоналу як сукупності власних і здобутих якостей, які забезпечують підприємству бренд і ексклюзивність функціонування. Для удосконалення конкурентоспроможності персоналу пропонується встановлення зворотного зв'язку між керівниками і працівниками, виявляти критерії оцінки якості результатів для кожного підрозділу.

До соціальних стимулів у підвищенні конкурентоспроможності слід віднести: право на придбання за зниженими цінами акцій підприємства, надання службових автомобілів, персональних кабінетів, організація харчування працівників, забезпечення житлом і пільгами для придбання, безвідсоткові кредити на навчання, юридична допомога, соціально-консультативна допомога, організація екскурсій, фізкультурно-оздоровчих заходів, надання додаткової відпустки, скорочення тривалості робочого дня за підвищення продуктивності праці [3].

Послідовність удосконалення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства може бути виражена в чотирьох етапах.

1. Планування трудових ресурсів: розрахунок потреб в персоналі

2. Підбір, навчання і розстановка кадрів: збір і аналіз бази даних, що характеризує професійні, кваліфікаційні характеристики та психологічні особливості персоналу.

3. Організація робочих процесів та технологічних карт відповідно до цілей підприємства: налагодження контролю за допомо-

гою планів зворотного зв'язку трудової поведінки та індивідуального сприйняття працівників в процесі роботи.

4. Підведення підсумків виконання командних та індивідуальних завдань: оцінка результатів колективної і особистої діяльності працівників, розподіл матеріальних і нематеріальних стимулів відповідно до ступеня виконаних індивідуальних завдань або індивідуального вкладу в колективний результат.

До заходів підвищення рівня якості персоналу слід віднести: поліпшення професійного відбору, підготовка та перепідготовка працівників, підвищення рівня професіоналізму, покращання умов праці і відпочинку, зниження монотонності, збільшення змістовності трудових бізнес-процесів, удосконалення організації та обслуговування робочих місць, застосування нової техніки і прогресивних технологій, удосконалення управління виробництвом, впровадження автоматизованих робочих місць, суміщення професій, зниження рівня плинності кадрів, використання інноваційних методів менеджменту, підвищення рівня мотивації персоналу, забезпечення взаємозв'язку з досягнутими результатами, якості оплати праці, забезпечення кар'єрного зростання управлінського персоналу та освоєння і підвищення розрядності основних, допоміжних та обслуговуючих робітників.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу залежить від урахування інтересів підприємства, інтересів персоналу та інтересів суспільства [1].

В результаті забезпечення матеріальних інтересів, власних трудових підвищується конкурентоспроможність персоналу, збільшуються прибутки, захоплюється ринок, зростають обсяги виробництва, скорочуються терміни поставок продукції споживачам.

Оцінювання конкурентоспроможності персоналу – це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу.

Конкурентоспроможність персоналу формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній по-

саді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу [2].

При оцінюванні конкурентоспроможності персоналу на підприємстві слід оцінювати поряд з їхніми якісними характеристиками всі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням людського капіталу [3].

До якісних показників слід віднести освіту, досвід роботи, кваліфікацію, стаж, здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства, характер, здатність до навчання, ставлення до роботи на даному підприємстві. До цінкових показників слід віднести заробітну плату, витрати, пов'язані з прийомом, навчанням, адаптацією працівників.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є обґрунтування науково-методичних засад підвищення конкурентоспроможності персоналу на вітчизняних підприємствах.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці методичного підходу щодо оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств.

Список використаної літератури

1. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна. – Кіровоград: ПІК, 2003. – 426 с.
2. Ситник О. Ю. Розвиток персоналу як фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства / О. Ю. Ситник // Журнал «Науковий погляд». – Режим доступу – <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>
3. Смірнов О. О. Конкурентоспроможність персоналу в системі категорії економіка праці. Режим доступу – http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?c21com=2&i21dbn=ujrn&p21dbn=ujrn&image_file_download=1&image_file_name=pdf/eui_2010_2_43.pdf

Автор

Писаревська Ганна Іллівна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(Hanna.Pysarevska@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 12 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.